

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА НЯГАНИ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»**

ПРИКАЗ

01.09.2022

№ 01.10/442

**Об утверждении Положения об
установлении системы оплаты
труда работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения города Нягани
«Средняя общеобразовательная
школа №1»**

В соответствии со статьями 43, 48 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах Учреждения местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа-Югры», приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 02.03.2017 № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры», с изменениями, внесенными от 28.10.2021 №14-нп, статьями 37, 53, 57 Устава города Нягани, на основании Постановлений Администрации города Нягани от 25.01.2017 № 185 «Об утверждении Порядка осуществления функций и полномочий учредителя муниципальных учреждений муниципального образования город Нягань», от 11.08.2017 №2537 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани», с изменениями, внесенными постановлением Администрации города Нягани от 18.12.2017г. №4223, от 21.05.2018 №1710, от 15.10.2018 № 3303, от 15.05.2019 № 1499, от 30.03.2020 №973, от 26.06.2020 №1840, от 23.09.2020 №2767, от 22.12.2020 №3978, от 22.11.2021 №3709, от 25.05.2022 №1555, от 21.07.2022 №2281

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Нягани «Средняя общеобразовательная школа №1» (приложение 1);

1.2. Порядок установления стимулирующих выплат руководителям муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Нягани «Средняя общеобразовательная школа №1» (приложение 2).

2. Признать утратившими силу:

2.1. приказ по образовательному учреждению от 22.12.2020г. №01.10/567 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Нягань «Средняя общеобразовательная школа №1»;

2.2. приказ по образовательному учреждению от 29.10.2021г. №01.10/293 «О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Нягань «Средняя общеобразовательная школа №1»;

2.3. приказ по образовательному учреждению от 27.01.2022г. №01.10/53 «О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Нягань «Средняя общеобразовательная школа №1»;

2.4. приказ по образовательному учреждению от 25.05.2022г. №01.10/293 «О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Нягань «Средняя общеобразовательная школа №1»;

2.5. приказ по образовательному учреждению от 22.07.2022г. №01.10/351 «О внесении дополнений в Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Нягань «Средняя общеобразовательная школа №1».

3. Настоящий приказ вступает в силу с 01.09.2022 года.

4. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на исполняющего обязанности главного бухгалтера Решетник Л.В.

Директор школы:

О.И. Карпушкина

С приказом ознакомлена:

Л.В. Решетник

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников муниципального
автономного общеобразовательного учреждения города Нягани «Средняя
общеобразовательная школа №1»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников разработано в соответствии с приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры 02.03.2017 №3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением Администрации города Нягани от 11.08.2017 №2537 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани» (с изменениями и дополнениями), другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Нягани «Средняя общеобразовательная школа №1» (далее по тексту – Учреждение) и определяет:

- основные условия оплаты труда работников Учреждения;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда работников Учреждения;
- порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения.

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 7 107 (далее - ставка заработной платы).

4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы»;
- постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих»;
- постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

- приказа Министерства труда Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

- приказа Министерства труда Российской Федерации от 06.10.2015 № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

- приказа Министерства труда Российской Федерации от 02.11.2015 № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования»;

- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы»;

- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- мнения представительного органа работников - профсоюзной организации.

5. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, 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;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда;

коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-4 уровню управления;

молодой специалист - выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 03.11.2016 № 431-п «О

требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа-Югры».

6. Система оплаты труда работников Учреждения, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников Учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

8. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

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

9. Размер минимальной заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в автономном округе.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе-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, локальным нормативным актом Учреждения предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем Учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения

Месячная минимальная заработная плата работников, имеющих процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в полном объеме и которые полностью отработали за этот период норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не менее минимального размера оплаты труда (с применением районного коэффициента 1,7).

Месячная минимальная заработная плата работников, имеющих процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера не в полном объеме и которые полностью отработали за этот период норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже величины прожиточного минимума, установленного для трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре.

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

Принятие Учреждением положения о системе оплаты труда в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов Учреждения, предусмотренных фондом оплаты труда.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

12. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений Учреждения указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей Учреждения, их заместителей и руководителей структурных подразделений Учреждения

<i>№ п/п</i>	<i>Категория работников</i>	<i>Наименование должностей</i>
1.	Руководители	Директор, заведующий
2.	Заместители руководителей	Заместитель директора, заместитель заведующего, главный бухгалтер
3.	Руководители структурных подразделений	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; руководитель контрактной службы, заместитель главного бухгалтера, начальник отдела кадров, главный инженер, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий производством (Шеф-повар), руководитель отдела.

13. Схема расчета должностного оклада специалиста Учреждения устанавливается:

- для педагогического работника Учреждения путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и

периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

- для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью Учреждения, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов, указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

<i>№ n/n</i>	<i>Категория работников</i>	<i>Наименование должностей</i>
1.	Педагогические работники	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог- психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Специалист по учебно-методической работе, учебный мастер; администратор, бухгалтер, документовед, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по защите информации, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инспектор по кадрам, специалист по защите информации, специалист по кадрам, техник по защите информации, техник-программист, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, старший специалист по закупкам, консультант по закупкам, специалист по маркетингу, специалист по охране труда, лаборант, библиотекарь, инструктор по гражданской обороне, специалист по управлению персоналом, системный администратор.

14. Схема расчета должностного оклада служащего Учреждения устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих Учреждения указан в таблице 3 настоящего Положения.

Перечень должностей служащих Учреждения

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части, младший воспитатель, делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, секретарь руководителя, комендант, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья

15. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности Учреждения или занимаемой должности, устанавливается работникам Учреждения в размере 2500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя Учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

16. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам Учреждения (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 выплаты составляет -50 рублей. Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

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

17. Размер базового коэффициента указан в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Размер базового коэффициента

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

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

18. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений Учреждения, специалистов, служащих указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

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

<i>№ п/п</i>	<i>Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников</i>	<i>Размер коэффициент а специфики работы</i>
1	2	3
Общеобразовательное учреждение		
1.1.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы);	0,05
	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,05
	проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,10
1.2.	Работа в общеобразовательном Учреждении: - специалистов (кроме педагогических работников) - служащих	0,37 0,32
1.3.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.5.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05

	Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.6.	Заведование учебно-производственной мастерской (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.6.1	Заведование спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.7.	Работа педагогических работников, связанная с: - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); -реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,05
1.8.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.9.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения.	0,10
1.10.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной Учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
1.11.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	0,10
1.12.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30
1.13.	Работа педагогического работника с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
1.14.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.15.	Работа руководителя 1 уровня в условиях объединенной инфраструктуры (наличие 2-х зданий)	0,10
1.16.	Работа руководителя 1 уровня в условиях пункта проведения экзамена в рамках государственной итоговой аттестации	0,10

19. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-

Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

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

19.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам Учреждения в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

<i>Основание за установление коэффициента</i>	<i>Размер коэффициента за квалификационную категорию</i>
Квалификационная категория:	
Высшая категория	0,20
Первая категория	0,10
Вторая категория	0,05

19.2. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам Учреждения.

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 указан в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

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

<i>Основание для установления коэффициента</i>	<i>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</i>
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные	

грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа-Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа-Югры	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа-Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в 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 Российской Федерации, 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) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

20. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения Учреждения к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

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

21. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю Учреждения, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений Учреждения на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

<i>Уровень управления</i>	<i>Размер коэффициента уровня управления</i>
1	2
Уровень 1	1,085
Уровень 2	0,883
Уровень 3	0,375
Уровень 4	0,00

22. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Учреждения (таблица 10 настоящего Положения).

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих Учреждения

<i>Разряды оплаты труда</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
Тарифный коэффициент	1,462	1,468	1,474	1,483	1,489	1,498	1,504	1,513	1,523	1,529

23. Профессии рабочих Учреждения тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об

утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

24. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется:

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

- за часы педагогической 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.

Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и так далее.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и так далее, 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.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

25. 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 образования, в том числе адаптированные образовательные программы.

26. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Руководитель Учреждения 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 Федеральным законом 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.

27. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315–317 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы города Нягани от 22.04.2016 года № 781 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нягань, работающих в органах местного самоуправления муниципального образования город Нягань и муниципальных учреждениях муниципального образования город Нягань».

28. 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 статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. 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.

28.1. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательного Учреждения, 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 общеобразовательного Учреждения в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 9 декабря 2004 года № 76-03 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

29. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование выплаты</i>	<i>Размер выплаты</i>	<i>Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)</i>
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 (должностного 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 статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. 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 продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема

	обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		(нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 –317 Трудового кодекса Российской Федерации
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50 %	
8.	Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального, общего, основного общего и среднего образования, в том числе адаптированные образовательные программы	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	Оформляется приказом руководителя общеобразовательной Учреждения с согласия педагогического работника

30. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 11 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.

31. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИИ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год;
- за особые достижения и индивидуальный вклад при выполнении услуг (работ) в период деятельности в учреждении.

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

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

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

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

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в баллах или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом Учреждения.

34. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми настоящим Положением, для каждой категории работников (Приложение №1- 5).

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

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

Величина балла составляет 77 рублей (без учета районного коэффициента и северной надбавки).

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

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

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в баллах или в абсолютном размере.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Учреждения.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников Учреждения.

Дополнительно за качество выполняемых работ в Учреждения может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемым настоящим Положением.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

35. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12

**Перечень и размеры стимулирующих выплат
работникам Учреждения**

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование выплаты</i>	<i>Диапазон выплаты</i>	<i>Условия осуществления выплаты</i>	<i>Периодичность осуществления выплаты</i>
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	Ежемесячно за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности
		0%-100%	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0-100%	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями	Ежемесячно за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности

			эффективности деятельности	
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы			
1.3.1.	за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда работника	Руководители Учреждения, педагогические работники за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в квартал
1.3.2.	за год	0-1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год
1.4	Выплата за особые достижения и индивидуальный вклад при выполнении услуг (работ) в период деятельности в учреждении	в абсолютном размере	Руководители, заместители директора и педагогические работники	Единовременно, в пределах экономии средств фонду оплаты труда

36. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения.

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

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал осуществляется педагогическим работникам, руководителям Учреждения за общие результаты работы по итогам квартала при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда.

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

Начисленные выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляются по основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени.

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников Учреждения:

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

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

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

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

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

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

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

37. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

38. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю Учреждения устанавливаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани и указывается в трудовом договоре.

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

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

41. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения определяются в соответствии с Порядком установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Нягань.

42. Установление стимулирующих выплат руководителю Учреждения осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения, личного вклада руководителя Учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы Учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани

43. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии разделом IV настоящего Положения.

44. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

45. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения.

46. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

47. В целях повышения эффективности и устойчивости работы Учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам Учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам, к юбилейным датам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- единовременная выплата работникам образовательных учреждений муниципального образования город Нягань за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий;
- единовременная выплата председателю, заместителю председателя и экспертам региональных предметных комиссий за проверку диагностических работ в 10-х классах, запланированных к проведению в период с 1 сентября 2020 года по 31 декабря 2020 года (далее-единовременная выплата за проверку диагностических работ);
- материальная помощь.

Единовременная выплата работникам образовательных учреждений муниципального образования город Нягань за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий (далее-ГИА) осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

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

Единовременная выплата за проверку диагностических работ осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

- видов деятельности педагогических работников;
- количества фактически отработанных часов при выполнении возложенных функциональных обязанностей;
- количество проверенных письменных работ (при условии проверок одной работы не более чем двумя педагогическими работниками, привлекаемыми в качестве экспертов региональных предметных комиссий);
- стоимости одного часа работы (стоимости проверки одной работы), учитывающей районный коэффициент, процентную надбавку за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, работу с персональными данными в соответствии с таблицей 14 настоящего Положения».

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

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

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

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

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

49. Работникам Учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения. Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя Учреждения.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников Учреждения (кроме руководителя).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать **двух фондов оплаты труда** по основной занимаемой должности (профессии).

В целях единого подхода к расчету месячного фонда оплаты труда для определения объема единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска:

- расчет месячного фонда оплаты труда работника Учреждения считать как сумму должностного оклада по основному месту работы плюс фонд надбавок и доплат в объеме 20%.

Месячный ФОТ = (Должностной оклад + (Должностной оклад x ФНД 20%)) x Северная Надбавка, Районный Коэффициент.

Данный расчет месячного фонда оплаты труда применять для всех работников Учреждения кроме руководителя 1 уровня;

- расчет месячного фонда оплаты труда руководителю 1-го уровня производить как сумму должностного оклада плюс плановый размер директорского фонда в полном объеме. Размер материальной помощи руководителя 1-го уровня составляет 10 % от планового расчетного годового фонда оплаты труда руководителя.

Месячный ФОТ_{рук-ля 1 уровня} = Должностной оклад + (Должностной оклад x Северная Надбавка, Районный Коэффициент) + Плановый размер Директорского фонда.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год (расчет выплаты осуществляется с даты приема работника на работу до конца календарного года). При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней. Единовременная выплата выплачивается в полном объеме работнику, уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данное Учреждение в течение календарного года, если перерыв составляет не более трех рабочих дней.

В отношении работников, приступившим к работе в связи с окончанием отпуска по уходу за ребенком до трех лет, а также, прервавших отпуск по уходу за ребенком до трех лет и приступивших к работе, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится с даты выхода работника на работу до конца календарного года, за исключением работников находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет и работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

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

Разовые выплаты, связанные с праздничными датами, выплачиваются работникам, состоящим в списочном составе Учреждения на дату издания локального акта по выплате премии. За исключением работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной

платы по уходу за ребенком до трех лет, а также вновь принятым и отработавшим в Учреждении менее одного месяца.

Единовременное премирование (без учета выплат к юбилейным датам работников) осуществляется в Учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с Комитетом образования и науки Администрации города Нягани не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии к праздничным датам выплачивается в едином размере всем сотрудникам Учреждения (в т.ч. руководителю) и не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование к профессиональным праздникам образования осуществляется в размере для каждой категории работников Учреждения и не может превышать 10 тысяч рублей.

51. Единовременное премирование к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65, 70 лет) осуществляется в размере **до месячного фонда оплаты труда** по основной занимаемой должности данного работника **(на одну ставку)**.

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

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

53. Материальная помощь выплачивается работникам за счет средств местного бюджета при наличии экономии по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) в размере 10 000 рублей;

- в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар квартиры и другое) в размере 10 000 рублей.

- близким родственникам (супруг, супруга, родители, дети) в связи со смертью сотрудника в размере 20 000 рублей.

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

54. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объема субсидий предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности

Фонд оплаты труда Учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

55. При формировании фонда оплаты труда:

- на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3, таблицы 11 настоящего Положения;

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

56. Руководитель Учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда Учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

57. При формировании годового фонда оплаты труда образовательные Учреждения обязаны обеспечить:

- достижение целевых значений показателей средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций;

- соблюдение соотношения средней заработной платы общеобразовательных организаций к средней заработной плате педагогических работников дошкольных организаций;

- соблюдение соотношения фонда заработной платы педагогических работников 60% и прочего персонала 40% в годовом фонде оплаты труда.

ПОРЯДОК
установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных
образовательных организаций города Нягани

I. Общие положения

1. Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Нягань (далее Порядок) устанавливает стимулирующие выплаты, способствующие развитию кадрового потенциала руководителей образовательных организаций, применяющих эффективные стили управления, приводящие к развитию ресурсов образовательной организации и значимым результатам работы образовательной организации, развитию приносящей доход деятельности.

2. Данный Порядок определяет перечень, размеры стимулирующих выплат и критерии их установления. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливает Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций (далее-Комиссия), состав которой утверждается приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

3. Финансирование расходов, направляемых на стимулирование руководителя образовательной организации, осуществляется в пределах объема средств, направляемого на стимулирование руководителя Учреждения и средств от приносящей доход деятельности образовательной организации.

II. Порядок установления и расчета стимулирующих выплат

4. В объеме стимулирующих выплат муниципальных образовательных организаций, организаций дополнительного образования выделяется директорский фонд.

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

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

Директорский фонд состоит из регулярных и разовых выплат:

- регулярные выплаты определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя;
- разовые выплаты начисляются за особые достижения, выполнение особо важных работ, премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год;
- поощрение к юбилейным и праздничным датам.

5. По дошкольным образовательным организациям регулярные выплаты из директорского фонда производятся в размере 44% от объема директорского фонда.

По общеобразовательным организациям регулярные выплаты из директорского фонда составляют 60% от объема директорского фонда.

По организациям дополнительного образования регулярные выплаты из директорского фонда составляют 55% от объема директорского фонда.

6. Регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя,

которые разрабатываются и утверждаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

7. Руководителям регулярные выплаты устанавливаются один раз в год до 15 февраля на период с 1 января по 31 декабря текущего календарного года (за исключением случаев установленных в пункте 8 настоящего Порядка).

В случае изменения в течение финансового года ставки заработной платы регулярные выплаты устанавливаются в течение месяца с момента изменения ставки заработной платы и определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год. Перерасчет регулярных выплат производится с момента изменения ставки заработной платы.

Регулярные выплаты выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

8. Руководителю устанавливаются регулярные выплаты в течение месяца с момента реорганизации организации (изменения штатной численности, объединения, переименования) или назначения нового руководителя на должность в соответствии с пунктом 5 настоящего Порядка.

В случае проведения реорганизации с 1 января по 30 ноября текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок по 31 декабря текущего календарного года. В случае проведения реорганизации с 1 декабря по 31 декабря текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок с 1 января по 31 декабря следующего календарного года.

Руководителю, уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данную образовательную организацию руководителем в течение календарного года регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год.

9. Размер регулярных выплат на основании произведенных расчетов устанавливается Комиссией Комитета образования и науки Администрации города Нягани по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций, утвержденной приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

10. Решение Комиссии по регулярным выплатам оформляется протоколом, на основании которого издается приказ Комитета образования и науки Администрации города Нягани об установлении размера регулярных выплат руководителям образовательных организаций.

11. Разовые выплаты, связанные с особыми достижениями, выполнением особо важных работ, выплаты по результатам участия организации в независимых процедурах оценки качества (внешний аудит, рейтинг), премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год производятся по приказу Комитета образования и науки Администрации города Нягани на основании решения Комиссии Комитета образования и науки Администрации города Нягани по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год производятся за фактически отработанное время.

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

12. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий, отнесенных к компетенции и обязанностям образовательной организации, в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы организации;

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

- несоблюдение Положения об оплате труда работников образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

13. Сложившаяся экономия из директорского фонда руководителей направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательных организаций.

Приложение №1
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения города Нягани
«Средняя общеобразовательная школа №1»

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ 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 статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
22.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки части оклада (должностного 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 статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. 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
33.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.

44.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.
55.	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 статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	- 1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 –317 Трудового кодекса Российской Федерации
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	- До 50%	Осуществляется в соответствии со статьями 315 –317 Трудового кодекса Российской Федерации

Приложение №2
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения города Нягани
«Средняя общеобразовательная школа №1»

**Показатели и критерии оценки качества труда и установления стимулирующих
выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заместителю главного
бухгалтера**

№ п\п	Наименование показателей	Критерии (индикаторы)	Оценка в баллах
I. Эффективность организации учебно-воспитательного процесса в учреждении.			
1.	Участие в подготовке призеров, победителей: – олимпиад; - творческих конкурсов; - смотров; - выставок; - соревнований; - научно-практических конференций и др.	Оценивается подготовка победителей, призеров на разных уровнях.	От 5 до 38 баллов. школьный уровень: I место – 13 баллов II место – 10 баллов III место – 5 баллов муниципальный уровень: I место – 19 баллов II место – 13 баллов III место – 10 баллов региональный уровень: I место – 28 баллов II место – 24 балла III место – 19 баллов федеральный уровень: I место – 38 баллов II место – 33 балла III место – 28 баллов
2.	Достижение показателей качества образовательной услуги (в соответствии с муниципальным заданием)	Оценивается положительная динамика качественной успеваемости по итогам контрольных образовательных результатов: - по итогам учебного года; - по результатам ЕГЭ; - по результатам ОГЭ.	От 10 до 36 баллов. По итогам года – 10 баллов По результатам ЕГЭ средний балл: 50-55 баллов – до 15 баллов 56-60 баллов – до 18 баллов 61-65 баллов – до 20 баллов 66-70 баллов – до 25 баллов Более 70 баллов – до 30 баллов. По результатам ОГЭ средний балл: «4» - до 12 баллов; «5» - до 15 баллов.
3.	Ведение документации.	Оцениваются: - безошибочное и высококачественное ведение документации.	От 12 до 36 баллов.
4.	Эффективность взаимодействия с родителями.	Оцениваются: - системная работа с родителями;	До 12 баллов (за каждое мероприятие).

		<ul style="list-style-type: none"> - проведение мероприятий с родителями; - повышение удовлетворенности родителей качеством предоставляемых услуг. 	
<p>II. Создание и развитие технологических, информационных, инновационных ресурсов, технологий.</p>			
1.	Разработка нормативных и иных документов ОУ.	Оценивается соответствие разработанных локальных документов нормативным законодательным актам РФ.	До 6 баллов за 1 документ.
2.	Инновационная и методическая деятельность в ОУ (наличие плана работы, результативность через мониторинги, отчеты, протоколы, справки).	Оцениваются разработка, внедрение: <ul style="list-style-type: none"> - новых технологий; - обновление содержания образования; - руководство реализацией проекта; - руководство объединением, творческой группой и т.п. 	До 47 баллов от значимости выполняемой работы.
3.	Системные исследования (мониторинги) результатов деятельности педагогических работников, учащихся.	Оцениваются: <ul style="list-style-type: none"> - практическая значимость исследования; - использование результатов в работе специалистов, ОУ. 	Уровень учреждения до 12 баллов. Муниципальный уровень – до 24 баллов. Окружной уровень до 36 баллов. Федеральный уровень до 47 баллов.
4.	Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа школы.	Оценивается развитие связей с организациями, партнерами, эффективность договорных отношений	До 24 баллов.
5.	Создание новых и поддержка действующих информационных систем, программ, сайтов (владение технологиями управления школой).	Оцениваются: <ul style="list-style-type: none"> - ведение информационных программ, мониторингов (в том 	До 50 баллов.

		<p>числе и на официальных сайтах)</p> <ul style="list-style-type: none"> - учет детей; - движение детей; - ведение электронного журнала; - и др.; - организация видеосъемок, событий в ОУ, создание фонда видеоматериалов; - организация работ по наполнению сайта образовательного учреждения. 	
6.	Поддержка социально-привлекательного имиджа школы.	Оценивается отсутствие жалоб в органах управления образованием, судебных и иных органах.	До 24 баллов.
III. Эффективность финансово-хозяйственной деятельности.			
1.	Исполнение ПФХД.	Оценивается отсутствие замечаний по исполнению плана ФХД у главного распорядителя бюджетных средств.	До 59 баллов.
2.	Своевременная и качественная сдача отчетов.	Оценивается отсутствие замечаний со стороны учредителя.	До 59 баллов.
3.	Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие школы.	Оцениваются: <ul style="list-style-type: none"> - факты привлечения спонсорских средств и иной помощи; - привлечение средств через дополнительные образовательные услуги. 	За каждый факт до 12 баллов. За каждую услугу до 12 баллов.
IV. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов.			
1.	Высокая интенсивность труда.	Оцениваются: <ul style="list-style-type: none"> - высокая интенсивность и высокое качество выполнения работы; - использование в практической 	От 12 до 59 баллов.

		деятельности современных информационных технологий, инновационных программ и т.п.	
2.	Инициативность в деятельности.	Оцениваются: - рационализаторские предложения; - результативность их внедрения по усовершенствованию работы в ОУ.	До 12 баллов.
3.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий.	Оцениваются: - выполнение работ; - проведение мероприятий не входящих в круг должностных обязанностей.	До 36 баллов.
4.	Деятельность по обеспечению режима безопасности и техники безопасности.	Оцениваются: - положительная динамика по выполнению предписаний режимного характера; - отсутствие предписаний со стороны служб надзора.	До 59 баллов.

Приложение №3
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального автономного
образовательного учреждения города Нягани
«Средняя общеобразовательная школа №1»

**Показатели и критерии оценки качества труда и установления стимулирующих
выплат педагогическим и прочим педагогическим работникам**

№ п/п	Наименование показателей	Критерии (индикаторы)	Оценка в баллах
I. Результативность деятельности.			
1.	Подготовка победителей и призеров: - олимпиад; - творческих конкурсов; - смотров; - выставок; - соревнований; - научно-практических конференций и др.	Оценивается количество подготовленных победителей, призеров на разных уровнях.	От 5 до 38 баллов. школьный уровень: I место – 13 баллов II место – 10 баллов III место – 5 баллов муниципальный уровень: I место – 19 баллов II место – 13 баллов III место – 10 баллов региональный уровень: I место – 28 баллов II место – 24 балла III место – 19 баллов федеральный уровень: I место – 38 баллов II место – 33 балла III место – 28 баллов
2.	Достижение показателей качества образовательной услуги (в соответствии с муниципальным заданием)	Оцениваются: - положительная динамика индивидуальных образовательных результатов по итогам контрольных мероприятий : ✓ по итогам учебного года; ✓ по результатам ЕГЭ; ✓ по результатам ОГЭ; ✓ по итогам административных контрольных срезов.	От 10 до 36 баллов. По итогам года – 10 баллов По результатам ЕГЭ средний балл: 50-55 баллов – до 15 баллов 56-60 баллов – до 18 баллов 61-65 баллов – до 20 баллов 66-70 баллов – до 25 баллов Более 70 баллов – до 30 баллов. По результатам ОГЭ средний балл: «4» - до 12 баллов; «5» - до 15 баллов.
3.	Реализация индивидуальных, групповых занятий, руководство социальными проектами,	Оцениваются: - дополнительная индивидуальная работа с учащимися, испытывающими трудности в освоении	Проведение занятий в соответствии с расписаниями по разным видам деятельности. 1 час – 2 балла. Руководство до 20 баллов

	<p>программами, практиками, объединениями и др.</p>	<p>общеобразовательных программ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарификационных часов; - организация внеурочной работы по предмету; - руководство проектами, программами, практиками, объединениями. 	
4.	<p>Воспитательная деятельность.</p>	<p>Оценивается деятельность педагога как организатора социальной жизни обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие у педагога-предметника специалиста программы социальной практики; - создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе обучающихся; - отсутствие правонарушений у обучающихся (или положительная динамика по этому показателю); - активное участие обучающихся в жизни общеобразовательного учреждения; - привлечение обучающихся к участию в социально-значимых акциях, движениях, конкурсах, мероприятиях; - деятельность обучающихся в молодежных и ученических объединениях; - деятельность обучающихся по сохранению 	<p>От 3 до 24 баллов.</p>

		экологического баланса на территории школы, краеведческая деятельность; - организационная воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя.	
5.	Руководство общественными и иными объединениями.	Оценивается работа специалистов, назначенных руководителями практик, объединений, ведущих новостные страницы в социальных сетях.	До 24 баллов.
6.	Ведение школьной документации, электронного журнала.	Оценивается ведение школьной документации (классный журнал, личные дела учащихся). При отсутствии замечаний со стороны руководителя.	До 12 баллов.
7.	Системные исследования (мониторинги) результатов деятельности обучающихся.	Оцениваются: - организация или активное участие в системных исследованиях, мониторингах предметных достижений обучающихся; - практическая значимость исследования; - использование результатов исследований в организации учебно-воспитательного процесса.	Уровень учреждения до 12 баллов. Муниципальный уровень – до 24 баллов. Окружной уровень до 36 баллов. Федеральный уровень до 47 баллов.
8.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	Оцениваются: - системная работа с родителями; - удовлетворенность родителей качеством образования услуг; - вовлечение родителей в образовательный процесс, активное привлечение к реализации образовательной	За системность в работе до 12 баллов. За проведение мероприятий от 6 до 12 баллов.

		<p>программы, программы развития;</p> <p>- участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у родителей и общественности.</p>	
9.	<p>Реализация программы развития «Школа социального партнерства».</p>	<p>Оцениваются организация и проведение мероприятий в рамках подпрограмм:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Территория знаний»; - «Карьера»; - «Я-гражданин»; - Культура здоровья»; - «Семья и школа». 	<p>На школьном уровне до 20 баллов.</p> <p>На муниципальном уровне до 25 баллов.</p>
10.	<p>Участие в методической, научно-исследовательской работе.</p>	<p>Оцениваются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в учебно-воспитательном процессе; - участие в инновационной и экспериментальной работе, - наличие публикаций. 	<p>От 6 до 18 баллов.</p>
11.	<p>Обобщение и распространение передового педагогического опыта.</p>	<p>Оцениваются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах, круглых столах; - наставничество; - подготовка и участие в профессиональных конкурсах. 	<p>На школьном уровне от 3 до 12 баллов.</p> <p>На муниципальном уровне от 5 до 36 баллов.</p>
12.	<p>Участие в выполнении важных работ, мероприятий.</p>	<p>Оценивается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение работ, - проведение мероприятий (не входящих в круг 	<p>От 2 до 36 баллов.</p>

		должностных обязанностей).	
13.	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	Оценивается работа: - по оборудованию и организации работы в учебном кабинете.	За каждый элемент от 6 до 12 баллов.
14.	Использование в практической деятельности современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих.	Оцениваются: - эффективное и целесообразное применение современных педагогических технологий; - использование Интернет-ресурсов в рамках подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации; - наличие публикаций в СМИ.	До 12 баллов.
15.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	Оцениваются: - стабильно высокие показатели или положительная динамика показателей сохранения здоровья воспитанников по данным мониторинга состояния здоровья воспитанников по основным видам заболеваний; - полнота и качество реализация подпрограммы «Культура здоровья»; - проведение мероприятий, направленных на поддержание и улучшение здоровья воспитанников; - вовлечение родителей в деятельность, направленную на привитие у учащихся навыков здорового образа жизни, сохранение и укрепление их здоровья.	До 24 баллов.
16.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей.	Оценивается работа: - по выявлению детей, оставшихся без попечения родителей;	При отсутствии замечаний от органов социальной защиты Администрации города до 18 баллов.

		<ul style="list-style-type: none"> - по проведению профилактической работы с семьями социального риска; - осуществление системного контроля за опекаемыми детьми, выполнением опекуном своих обязанностей; - по предоставлению отчетов по требованию соответствующих органов. 	
17.	Реализация образовательной программы повышенного уровня (профиль, углубленное изучение предмета)	Оцениваются образовательные результаты обучающихся по профильному предмету в профильных классах и в классах с углубленным изучением предмета (составляют свыше 70%).	До 24 баллов.
18.	Соблюдение правил внутреннего распорядка.	Оценивается эффективность: <ul style="list-style-type: none"> - дежурства по школе; - родительского патруля. 	До 12 баллов.
19.	Участие педагога в общественно-значимой деятельности.	Оценивается работа: <ul style="list-style-type: none"> - по учету детей, проживающих в микрорайоне школы; - работа по подготовке ОУ к новому учебному году; - участие в благоустройстве и озеленении территории школы; - участие в работе школьных, городских комиссий в качестве членов жюри, экспертов. 	До 35 баллов.

Приложение №4
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения города Нягани
«Средняя общеобразовательная школа №1»

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности прочих специалистов и служащих деятельность, которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг для установления стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование показателей	Критерии (индикаторы)	Оценка в баллах
I. Эффективность организации учебно-воспитательного процесса в учреждении.			
1.	Участие в подготовке призеров, победителей: – олимпиад; - творческих конкурсов; - смотров; - выставок; - соревнований; - научно-практических конференций и др.	Оценивается подготовка победителей, призеров на разных уровнях.	От 5 до 38 баллов. школьный уровень: I место – 13 баллов II место – 10 баллов III место – 5 баллов муниципальный уровень: I место – 19 баллов II место – 13 баллов III место – 10 баллов региональный уровень: I место – 28 баллов II место – 24 балла III место – 19 баллов федеральный уровень: I место – 38 баллов II место – 33 балла III место – 28 баллов
2.	Ведение документации.	Оценивается: - безошибочное и высококачественное ведение документации.	От 12 до 36 баллов.
3.	Эффективность взаимодействия с родителями.	Оцениваются: - системная работа с родителями; - проведение мероприятий с родителями; - повышение удовлетворенности родителей качеством предоставляемых услуг.	До 12 баллов (за каждое мероприятие).
II. Создание и развитие технологических, информационных, инновационных ресурсов, технологий.			
1.	Разработка нормативных и иных документов ОУ.	Оценивается соответствие разработанных локальных документов нормативным законодательным актам РФ.	До 6 баллов за 1 документ.
2.	Инновационная и методическая деятельность в ОУ (наличие плана работы, образования;	Разработка, внедрение: - новых технологий; - обновление содержания	До 47 баллов от значимости выполняемой работы.

	результативность через мониторинги, отчеты, протоколы, справки).	- руководство реализацией проекта; - руководство объединением, творческой группой и т.п.	
3.	Системные исследования (мониторинги) результатов деятельности педагогических работников, учащихся	Оценивается: - практическая значимость исследования; - использование результатов в работе специалистов, ОУ.	Уровень учреждения до 12 баллов. Муниципальный уровень – до 24 баллов. Окружной уровень до 36 баллов. Федеральный уровень до 47 баллов.
4.	Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа школы	Развитие связей с организациями, партнерами, эффективность договорных отношений	До 24 баллов.
5.	Создание новых и поддержка действующих информационных систем, программ, сайтов (владение технологиями управления школой)	Оцениваются: - ведение информационных программ, мониторингов (в том числе и на официальных сайтах) - учет детей; - движение детей; - ведение электронного журнала; - и др.; - организация видеосъемок, событий в ОУ, создание фонда видеоматериалов; - организация работ по наполнению сайта образовательного учреждения.	До 24 баллов
6.	Поддержка социально-привлекательного имиджа школы.	Отсутствие жалоб в органах управления образованием, судебных и иных органах.	До 24 баллов.
III. Эффективность финансово-хозяйственной деятельности.			
1.	Исполнение ПФХД.	Отсутствие замечаний по исполнению плана ФХД у главного распорядителя бюджетных средств.	До 59 баллов.
2.	Своевременная и качественная сдача отчетов.	Отсутствие замечаний со стороны учредителя.	До 59 баллов.
IV. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов.			
1.	Высокая интенсивность труда.	- высокая интенсивность и высокое качество выполнения работы; - использование в практической деятельности современных информационных	От 10 до 59 баллов.

		технологий, инновационных программ и т.п.	
2.	Инициативность в деятельности.	- рационализаторские предложения; - результативность их внедрения по усовершенствованию работы в ОУ.	До 12 баллов.
3.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий.	Выполнение работ, мероприятий не входящих в круг должностных обязанностей.	До 36 баллов.

Приложение №5
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения города Нягани
«Средняя общеобразовательная школа №1»

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности рабочих, работа которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг для установления стимулирующих выплат

№ п/п	Критерий/ баллы	Индикаторы
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса		
1.1.	Высокое качество деятельности	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения, отсутствие замечаний со стороны руководителя, отсутствие жалоб со стороны клиентов (родителей и учеников) в органах управления образованием, судебных и иных органах, отсутствие жалоб со стороны работников образовательного учреждения (далее - ОУ) на качество сервиса организационных мероприятий до 24 баллов
1.2.	Инициативность в деятельности	Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.), повышение квалификации до 24 баллов
1.3.	Высокая интенсивность труда	Высокая интенсивность и высокое качество выполнения работ, оперативное и высококачественное выполнение в установленный срок особых заданий руководства до 50 баллов
2. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов		
2.1.	Развитие материальных ресурсов ОУ	Доля отремонтированного оборудования и мебели, создание и использование новых элементов инфраструктуры, образовательной среды (оформление кабинета, создание фондов учебных материалов) до 24 баллов

СОГЛАСОВАНО:
на Управляющем совете
протокол №2
от 01.09.2022г.

Рассмотрено:
на заседании Совета
родителей (законных
представителей)
несовершеннолетних
обучающихся
протокол №1
от 01.09.2022г.

Утверждаю:
Директор МАОУ г. Нягани
«СОШ №1»
_____ О.И. Карпушкина
приказ №01.10/442 от
01.09.2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Нягани «Средняя общеобразовательная школа №1»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников разработано в соответствии с приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры 02.03.2017 №3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением Администрации города Нягани от 11.08.2017 №2537 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани» (с изменениями и дополнениями), другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Нягани «Средняя общеобразовательная школа №1» (далее по тексту – Учреждение) и определяет:

- основные условия оплаты труда работников Учреждения;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда работников Учреждения;
- порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения.

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 7 107 (далее - ставка заработной платы).

4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы»;

- постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

- постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

- приказа Министерства труда Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

- приказа Министерства труда Российской Федерации от 06.10.2015 № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

- приказа Министерства труда Российской Федерации от 02.11.2015 № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования»;

- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы»;

- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- мнения представительного органа работников - профсоюзной организации.

5. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, 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;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда;

коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-4 уровню управления;

молодой специалист - выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по

специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию-в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа-Югры».

6. Система оплаты труда работников Учреждения, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников Учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

8. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

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

9. Размер минимальной заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в автономном округе.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе-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, локальным нормативным актом Учреждения предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем Учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения

Месячная минимальная заработная плата работников, имеющих процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в полном объеме и которые полностью отработали за этот период норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не менее минимального размера оплаты труда (с применением районного коэффициента 1,7).

Месячная минимальная заработная плата работников, имеющих процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера не в полном объеме и которые полностью отработали за этот период норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже величины прожиточного минимума, установленного для трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре.

10. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема

трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Принятие Учреждением положения о системе оплаты труда в соответствии с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов Учреждения, предусмотренных фондом оплаты труда.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

12. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений Учреждения указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей Учреждения, их заместителей и руководителей структурных подразделений Учреждения

<i>№ n/n</i>	<i>Категория работников</i>	<i>Наименование должностей</i>
1.	Руководители	Директор, заведующий
2.	Заместители руководителей	Заместитель директора, заместитель заведующего, главный бухгалтер
3.	Руководители структурных подразделений	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; руководитель контрактной службы, заместитель главного бухгалтера, начальник отдела кадров, главный инженер,

		заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий производством (Шеф-повар), руководитель отдела.
--	--	---

13. Схема расчета должностного оклада специалиста Учреждения устанавливается:

- для педагогического работника Учреждения путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

- для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью Учреждения, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов, указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

<i>№ п/п</i>	<i>Категория работников</i>	<i>Наименование должностей</i>
1.	Педагогические работники	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог- психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Специалист по учебно-методической работе, учебный мастер; администратор, бухгалтер, документовед, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по защите информации, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инспектор по кадрам, специалист по защите информации, специалист по кадрам, техник по защите информации, техник-программист, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, старший специалист по закупкам, консультант по закупкам, специалист по маркетингу, специалист по охране труда, лаборант, библиотекарь, инструктор по гражданской обороне, специалист по управлению персоналом, системный администратор.

14. Схема расчета должностного оклада служащего Учреждения устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих Учреждения указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих Учреждения

<i>№ n/n</i>	<i>Категория работников</i>	<i>Наименование должностей</i>
1.	Служащие	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части, младший воспитатель, делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, секретарь руководителя, комендант, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья

15. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности Учреждения или занимаемой должности, устанавливается работникам Учреждения в размере 2500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя Учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

16. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам Учреждения (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 выплаты составляет -50 рублей. Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

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

17. Размер базового коэффициента указан в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Размер базового коэффициента

<i>Уровень образования руководителя, специалиста, служащего</i>	<i>Размер базового коэффициента</i>
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

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

18. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений Учреждения, специалистов, служащих указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

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

<i>№ п/п</i>	<i>Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников</i>	<i>Размер коэффициент а специфики работы</i>
1	2	3
Общеобразовательное учреждение		
1.1.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы);	0,05
	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,05
	проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,10
1.2.	Работа в общеобразовательном Учреждении: - специалистов (кроме педагогических работников) - служащих	0,37 0,32
	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05

1.4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.5.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы) Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.6.	Заведование учебно-производственной мастерской (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.6.1	Заведование спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.7.	Работа педагогических работников, связанная с: - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); -реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,05
1.8.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.9.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения.	0,10
1.10.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной Учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
1.11.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	0,10
1.12.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30
1.13.	Работа педагогического работника с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
1.14.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.15.	Работа руководителя 1 уровня в условиях объединенной инфраструктуры (наличие 2-х зданий)	0,10
1.16.	Работа руководителя 1 уровня в условиях пункта проведения экзамена в рамках государственной итоговой аттестации	0,10

19. Коэффициент квалификации состоит из:
 - коэффициента за квалификационную категорию;
 - коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

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

19.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам Учреждения в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

<i>Основание за установление коэффициента</i>	<i>Размер коэффициента за квалификационную категорию</i>
Квалификационная категория:	
Высшая категория	0,20
Первая категория	0,10
Вторая категория	0,05

19.2. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам Учреждения.

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 указан в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

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

<i>Основание для установления коэффициента</i>	<i>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</i>
--	---

	<i>отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР</i>
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа-Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа-Югры	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа-Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в 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 Российской Федерации, 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) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и

почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

20. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения Учреждения к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

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

21. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю Учреждения, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений Учреждения на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

<i>Уровень управления</i>	<i>Размер коэффициента уровня управления</i>
1	2
Уровень 1	1,085
Уровень 2	0,883
Уровень 3	0,375
Уровень 4	0,00

22. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Учреждения (таблица 10 настоящего Положения).

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих Учреждения

<i>Разряды оплаты труда</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,462	1,468	1,474	1,483	1,489	1,498	1,504	1,513	1,523	1,529

23. Профессии рабочих Учреждения тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

24. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется:

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

- за часы педагогической 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.

Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и так далее.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и так далее, 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.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

25. 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 образования, в том числе адаптированные образовательные программы.

26. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Руководитель Учреждения 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 Федеральным законом 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.

27. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315–317 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы города Нягани от 22.04.2016 года № 781 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нягань, работающих в органах местного самоуправления муниципального образования город Нягань и муниципальных учреждениях муниципального образования город Нягань».

28. 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 статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. 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.

28.1. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательного Учреждения, 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 общеобразовательного Учреждения в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 9 декабря 2004 года № 76-03 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

29. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование выплаты</i>	<i>Размер выплаты</i>	<i>Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)</i>
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 (должностного 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 статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. 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 продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в

	работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 –317 Трудового кодекса Российской Федерации
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50 %	
8.	Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального, общего, основного общего и среднего образования, в том числе адаптированные образовательные программы	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	Оформляется приказом руководителя общеобразовательной Учреждения с согласия педагогического работника

30. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 11 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.

31. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИИ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год;
- за особые достижения и индивидуальный вклад при выполнении услуг (работ) в период деятельности в учреждении.

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

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

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

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

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в баллах или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом Учреждения.

34. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми настоящим Положением, для каждой категории работников (Приложение №1- 5).

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

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

Величина балла составляет 77 рублей (без учета районного коэффициента и северной надбавки).

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

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

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в баллах или в абсолютном размере.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Учреждения.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников Учреждения.

Дополнительно за качество выполняемых работ в Учреждения может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при

выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденным настоящим Положением.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

35. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12

**Перечень и размеры стимулирующих выплат
работникам Учреждения**

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование выплаты</i>	<i>Диапазон выплаты</i>	<i>Условия осуществления выплаты</i>	<i>Периодичность осуществления выплаты</i>
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	Ежемесячно за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности
		0%-100%	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0-100%	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в	Ежемесячно за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности

			соответствии с показателями эффективности деятельности	
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы			
1.3.1.	за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда работника	Руководители Учреждения, педагогические работники за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в квартал
1.3.2.	за год	0-1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год
1.4	Выплата за особые достижения и индивидуальный вклад при выполнении услуг (работ) в период	в абсолютном размере	Руководители, заместители директора и педагогические работники	Единовременно, в пределах экономии средств фонду оплаты труда

	деятельности в учреждении			
--	---------------------------	--	--	--

36. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения.

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

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал осуществляется педагогическим работникам, руководителям Учреждения за общие результаты работы по итогам квартала при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда.

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

Начисленные выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляются по основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени.

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников Учреждения:

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

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

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

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

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

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

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

37. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

38. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю Учреждения устанавливаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани и указывается в трудовом договоре.

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

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

41. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения определяются в соответствии с Порядком установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Нягань.

42. Установление стимулирующих выплат руководителю Учреждения осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения, личного вклада руководителя Учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы Учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани

43. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии разделом IV настоящего Положения.

44. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

45. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения.

46. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

47. В целях повышения эффективности и устойчивости работы Учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам Учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам, к юбилейным датам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- единовременная выплата работникам образовательных учреждений муниципального образования город Нягань за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий;
- единовременная выплата председателю, заместителю председателя и экспертам региональных предметных комиссий за проверку диагностических работ в 10-х классах, запланированных к проведению в период с 1 сентября 2020 года по 31 декабря 2020 года (далее-единовременная выплата за проверку диагностических работ);
- материальная помощь.

Единовременная выплата работникам образовательных учреждений муниципального образования город Нягань за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий (далее-ГИА) осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

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

Единовременная выплата за проверку диагностических работ осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

- видов деятельности педагогических работников;
- количества фактически отработанных часов при выполнении возложенных функциональных обязанностей;
- количество проверенных письменных работ (при условии проверок одной работы не более чем двумя педагогическими работниками, привлекаемыми в качестве экспертов региональных предметных комиссий);
- стоимости одного часа работы (стоимости проверки одной работы), учитывающей районный коэффициент, процентную надбавку за работу в местности, приравненной к

районам Крайнего Севера, работу с персональными данными в соответствии с таблицей 14 настоящего Положения».

Таблица 14

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

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

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

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

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

49. Работникам Учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения. Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя Учреждения.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников Учреждения (кроме руководителя).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать **двух фондов оплаты труда** по основной занимаемой должности (профессии).

В целях единого подхода к расчету месячного фонда оплаты труда для определения объема единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска:

- расчет месячного фонда оплаты труда работника Учреждения считать как сумму должностного оклада по основному месту работы плюс фонд надбавок и доплат в объеме 20%.

Месячный ФОТ = (Должностной оклад + (Должностной оклад x ФНД 20%)) x Северная Надбавка, Районный Коэффициент.

Данный расчет месячного фонда оплаты труда применять для всех работников Учреждения кроме руководителя 1 уровня;

- расчет месячного фонда оплаты труда руководителю 1-го уровня производить как сумму должностного оклада плюс плановый размер директорского фонда в полном объеме. Размер материальной помощи руководителя 1-го уровня составляет 10 % от планового расчетного годового фонда оплаты труда руководителя.

Месячный ФОТ_{рук-ля 1 уровня} = Должностной оклад + (Должностной оклад x Северная Надбавка, Районный Коэффициент) + Плановый размер Директорского фонда.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год (расчет выплаты осуществляется с даты приема работника на работу до конца календарного года). При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней. Единовременная выплата выплачивается в полном объеме работнику, уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данное Учреждение в течение календарного года, если перерыв составляет не более трех рабочих дней.

В отношении работников, приступившим к работе в связи с окончанием отпуска по уходу за ребенком до трех лет, а также, прервавших отпуск по уходу за ребенком до трех лет и приступивших к работе, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится с даты выхода работника на работу до конца календарного года, за исключением работников находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет и работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

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

Разовые выплаты, связанные с праздничными датами, выплачиваются работникам, состоящим в списочном составе Учреждения на дату издания локального акта по выплате премии. За исключением работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до трех лет, а также вновь принятым и отработавшим в Учреждении менее одного месяца.

Единовременное премирование (без учета выплат к юбилейным датам работников) осуществляется в Учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с Комитетом образования и науки Администрации города Нягани не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии к праздничным датам выплачивается в едином размере всем сотрудникам Учреждения (в т.ч. руководителю) и не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование к профессиональным праздникам образования осуществляется в размере для каждой категории работников Учреждения и не может превышать 10 тысяч рублей.

51. Единовременное премирование к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65, 70 лет) осуществляется в размере **до месячного фонда оплаты труда** по основной занимаемой должности данного работника (**на одну ставку**).

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

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

53. Материальная помощь выплачивается работникам за счет средств местного бюджета при наличии экономии по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) в размере 10 000 рублей;
- в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар квартиры и другое) в размере 10 000 рублей.
- близким родственникам (супруг, супруга, родители, дети) в связи со смертью сотрудника в размере 20 000 рублей.

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

54. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объема субсидий предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности

Фонд оплаты труда Учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

55. При формировании фонда оплаты труда:

- на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3, таблицы 11 настоящего Положения;

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

56. Руководитель Учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда Учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

57. При формировании годового фонда оплаты труда образовательные Учреждения обязаны обеспечить:

- достижение целевых значений показателей средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций;

- соблюдение соотношения средней заработной платы общеобразовательных организаций к средней заработной плате педагогических работников дошкольных организаций;

- соблюдение соотношения фонда заработной платы педагогических работников 60% и прочего персонала 40% в годовом фонде оплаты труда.

СОГЛАСОВАНО:
на Управляющем совете
протокол №2
от 01.09.2022г.

Рассмотрено:
на заседании Совета
родителей (законных
представителей)
несовершеннолетних
обучающихся
протокол №1
от 01.09.2022г.

Утверждаю:
Директор МАОУ г. Нягани
«СОШ №1»
_____ О.И. Карпушкина
приказ №01.10/442 от
01.09.2022г.

ПОРЯДОК **установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных** **образовательных организаций города Нягани**

I. Общие положения

1. Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Нягань (далее Порядок) устанавливает стимулирующие выплаты, способствующие развитию кадрового потенциала руководителей образовательных организаций, применяющих эффективные стили управления, приводящие к развитию ресурсов образовательной организации и значимым результатам работы образовательной организации, развитию приносящей доход деятельности.

2. Данный Порядок определяет перечень, размеры стимулирующих выплат и критерии их установления. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливает Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций (далее-Комиссия), состав которой утверждается приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

3. Финансирование расходов, направляемых на стимулирование руководителя образовательной организации, осуществляется в пределах объема средств, направляемого на стимулирование руководителя Учреждения и средств от приносящей доход деятельности образовательной организации.

II. Порядок установления и расчета стимулирующих выплат

4. В объеме стимулирующих выплат муниципальных образовательных организаций, организаций дополнительного образования выделяется директорский фонд.

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

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

Директорский фонд состоит из регулярных и разовых выплат:

- регулярные выплаты определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя;
- разовые выплаты начисляются за особые достижения, выполнение особо важных работ, премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год;
- поощрение к юбилейным и праздничным датам.

5. По дошкольным образовательным организациям регулярные выплаты из директорского фонда производятся в размере 44% от объема директорского фонда.

По общеобразовательным организациям регулярные выплаты из директорского фонда составляют 60% от объема директорского фонда.

По организациям дополнительного образования регулярные выплаты из директорского фонда составляют 55% от объема директорского фонда.

6. Регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, которые разрабатываются и утверждаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

7. Руководителям регулярные выплаты устанавливаются один раз в год до 15 февраля на период с 1 января по 31 декабря текущего календарного года (за исключением случаев установленных в пункте 8 настоящего Порядка).

В случае изменения в течение финансового года ставки заработной платы регулярные выплаты устанавливаются в течение месяца с момента изменения ставки заработной платы и определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год. Перерасчет регулярных выплат производится с момента изменения ставки заработной платы.

Регулярные выплаты выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

8. Руководителю устанавливаются регулярные выплаты в течение месяца с момента реорганизации организации (изменения штатной численности, объединения, переименования) или назначения нового руководителя на должность в соответствии с пунктом 5 настоящего Порядка.

В случае проведения реорганизации с 1 января по 30 ноября текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок по 31 декабря текущего календарного года. В случае проведения реорганизации с 1 декабря по 31 декабря текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок с 1 января по 31 декабря следующего календарного года.

Руководителю, уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данную образовательную организацию руководителем в течение календарного года регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год.

9. Размер регулярных выплат на основании произведенных расчетов устанавливается Комиссией Комитета образования и науки Администрации города Нягани по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций, утвержденной приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

10. Решение Комиссии по регулярным выплатам оформляется протоколом, на основании которого издается приказ Комитета образования и науки Администрации города Нягани об установлении размера регулярных выплат руководителям образовательных организаций.

11. Разовые выплаты, связанные с особыми достижениями, выполнением особо важных работ, выплаты по результатам участия организации в независимых процедурах оценки качества (внешний аудит, рейтинг), премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год производятся по приказу Комитета образования и науки Администрации города Нягани на основании решения Комиссии Комитета образования и науки Администрации города Нягани по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год производятся за фактически отработанное время.

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

12. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий, отнесенных к компетенции и обязанностям образовательной организации, в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы организации;

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

- несоблюдение Положения об оплате труда работников образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

13. Сложившаяся экономия из директорского фонда руководителей направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательных организаций.

Приложение №1
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения города Нягани
«Средняя общеобразовательная школа №1»

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ 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 статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 (должностного 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 статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. 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 продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.
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 статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	- 1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 –317 Трудового кодекса Российской Федерации
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	- До 50%	Осуществляется в соответствии со статьями 315 –317 Трудового кодекса Российской Федерации

Приложение №2
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения города Нягани
«Средняя общеобразовательная школа №1»

**Показатели и критерии оценки качества труда и установления стимулирующих
выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заместителю главного
бухгалтера**

№ п/п	Наименование показателей	Критерии (индикаторы)	Оценка в баллах
I. Эффективность организации учебно-воспитательного процесса в учреждении.			
1.	Участие в подготовке призеров, победителей: – олимпиад; - творческих конкурсов; - смотров; - выставок; - соревнований; - научно-практических конференций и др.	Оценивается подготовка победителей, призеров на разных уровнях.	От 5 до 38 баллов. школьный уровень: I место – 13 баллов II место – 10 баллов III место – 5 баллов муниципальный уровень: I место – 19 баллов II место – 13 баллов III место – 10 баллов региональный уровень: I место – 28 баллов II место – 24 балла III место – 19 баллов федеральный уровень: I место – 38 баллов II место – 33 балла III место – 28 баллов
2.	Достижение показателей качества образовательной услуги (в соответствии с муниципальным заданием)	Оценивается положительная динамика качественной успеваемости по итогам контрольных образовательных результатов: - по итогам учебного года; - по результатам ЕГЭ; - по результатам ОГЭ.	От 10 до 36 баллов. По итогам года – 10 баллов По результатам ЕГЭ средний балл: 50-55 баллов – до 15 баллов 56-60 баллов – до 18 баллов 61-65 баллов – до 20 баллов 66-70 баллов – до 25 баллов Более 70 баллов – до 30 баллов. По результатам ОГЭ средний балл: «4» - до 12 баллов; «5» - до 15 баллов.
3.	Ведение документации.	Оцениваются: - безошибочное и высококачественное ведение документации.	От 12 до 36 баллов.
4.	Эффективность взаимодействия с родителями.	Оцениваются: - системная работа с родителями;	До 12 баллов (за каждое мероприятие).

		<ul style="list-style-type: none"> - проведение мероприятий с родителями; - повышение удовлетворенности родителей качеством предоставляемых услуг. 	
<p>II. Создание и развитие технологических, информационных, инновационных ресурсов, технологий.</p>			
1.	Разработка нормативных и иных документов ОУ.	Оценивается соответствие разработанных локальных документов нормативным законодательным актам РФ.	До 6 баллов за 1 документ.
2.	Инновационная и методическая деятельность в ОУ (наличие плана работы, результативность через мониторинги, отчеты, протоколы, справки).	Оцениваются разработка, внедрение: <ul style="list-style-type: none"> - новых технологий; - обновление содержания образования; - руководство реализацией проекта; - руководство объединением, творческой группой и т.п. 	До 47 баллов от значимости выполняемой работы.
3.	Системные исследования (мониторинги) результатов деятельности педагогических работников, учащихся.	Оцениваются: <ul style="list-style-type: none"> - практическая значимость исследования; - использование результатов в работе специалистов, ОУ. 	Уровень учреждения до 12 баллов. Муниципальный уровень – до 24 баллов. Окружной уровень до 36 баллов. Федеральный уровень до 47 баллов.
4.	Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа школы.	Оценивается развитие связей с организациями, партнерами, эффективность договорных отношений	До 24 баллов.
5.	Создание новых и поддержка действующих информационных систем, программ, сайтов (владение технологиями управления школой).	Оцениваются: <ul style="list-style-type: none"> - ведение информационных программ, мониторингов (в том 	До 50 баллов.

		<p>числе и на официальных сайтах)</p> <ul style="list-style-type: none"> - учет детей; - движение детей; - ведение электронного журнала; - и др.; - организация видеосъемок, событий в ОУ, создание фонда видеоматериалов; - организация работ по наполнению сайта образовательного учреждения. 	
6.	Поддержка социально-привлекательного имиджа школы.	Оценивается отсутствие жалоб в органах управления образованием, судебных и иных органах.	До 24 баллов.
III. Эффективность финансово-хозяйственной деятельности.			
1.	Исполнение ПФХД.	Оценивается отсутствие замечаний по исполнению плана ФХД у главного распорядителя бюджетных средств.	До 59 баллов.
2.	Своевременная и качественная сдача отчетов.	Оценивается отсутствие замечаний со стороны учредителя.	До 59 баллов.
3.	Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие школы.	Оцениваются: <ul style="list-style-type: none"> - факты привлечения спонсорских средств и иной помощи; - привлечение средств через дополнительные образовательные услуги. 	За каждый факт до 12 баллов. За каждую услугу до 12 баллов.
IV. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов.			
1.	Высокая интенсивность труда.	Оцениваются: <ul style="list-style-type: none"> - высокая интенсивность и высокое качество выполнения работы; - использование в практической 	От 12 до 59 баллов.

		деятельности современных информационных технологий, инновационных программ и т.п.	
2.	Инициативность в деятельности.	Оцениваются: - рационализаторские предложения; - результативность их внедрения по усовершенствованию работы в ОУ.	До 12 баллов.
3.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий.	Оцениваются: - выполнение работ; - проведение мероприятий не входящих в круг должностных обязанностей.	До 36 баллов.
4.	Деятельность по обеспечению режима безопасности и техники безопасности.	Оцениваются: - положительная динамика по выполнению предписаний режимного характера; - отсутствие предписаний со стороны служб надзора.	До 59 баллов.

Приложение №3
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения города Нягани
«Средняя общеобразовательная школа №1»

**Показатели и критерии оценки качества труда и установления стимулирующих
выплат педагогическим и прочим педагогическим работникам**

№ п/п	Наименование показателей	Критерии (индикаторы)	Оценка в баллах
I. Результативность деятельности.			
1.	Подготовка победителей и призеров: - олимпиад; - творческих конкурсов; - смотров; - выставок; - соревнований; - научно-практических конференций и др.	Оценивается количество подготовленных победителей, призеров на разных уровнях.	От 5 до 38 баллов. школьный уровень: I место – 13 баллов II место – 10 баллов III место – 5 баллов муниципальный уровень: I место – 19 баллов II место – 13 баллов III место – 10 баллов региональный уровень: I место – 28 баллов II место – 24 балла III место – 19 баллов федеральный уровень: I место – 38 баллов II место – 33 балла III место – 28 баллов
2.	Достижение показателей качества образовательной услуги (в соответствии с муниципальным заданием)	Оцениваются: - положительная динамика индивидуальных образовательных результатов по итогам контрольных мероприятий : ✓ по итогам учебного года; ✓ по результатам ЕГЭ; ✓ по результатам ОГЭ; ✓ по итогам административных контрольных срезов.	От 10 до 36 баллов. По итогам года – 10 баллов По результатам ЕГЭ средний балл: 50-55 баллов – до 15 баллов 56-60 баллов – до 18 баллов 61-65 баллов – до 20 баллов 66-70 баллов – до 25 баллов Более 70 баллов – до 30 баллов. По результатам ОГЭ средний балл: «4» - до 12 баллов; «5» - до 15 баллов.
3.	Реализация индивидуальных, групповых занятий, руководство социальными проектами,	Оцениваются: - дополнительная индивидуальная работа с учащимися, испытывающими трудности в освоении	Проведение занятий в соответствии с расписаниями по разным видам деятельности. 1 час – 2 балла. Руководство до 20 баллов

	<p>программами, практиками, объединениями и др.</p>	<p>общеобразовательных программ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарификационных часов; - организация внеурочной работы по предмету; - руководство проектами, программами, практиками, объединениями. 	
4.	<p>Воспитательная деятельность.</p>	<p>Оценивается деятельность педагога как организатора социальной жизни обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие у педагога-предметника специалиста программы социальной практики; - создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе обучающихся; - отсутствие правонарушений у обучающихся (или положительная динамика по этому показателю); - активное участие обучающихся в жизни общеобразовательного учреждения; - привлечение обучающихся к участию в социально-значимых акциях, движениях, конкурсах, мероприятиях; - деятельность обучающихся в молодежных и ученических объединениях; - деятельность обучающихся по сохранению 	<p>От 3 до 24 баллов.</p>

		экологического баланса на территории школы, краеведческая деятельность; - организационная воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя.	
5.	Руководство общественными и иными объединениями.	Оценивается работа специалистов, назначенных руководителями практик, объединений, ведущих новостные страницы в социальных сетях.	До 24 баллов.
6.	Ведение школьной документации, электронного журнала.	Оценивается ведение школьной документации (классный журнал, личные дела учащихся). При отсутствии замечаний со стороны руководителя.	До 12 баллов.
7.	Системные исследования (мониторинги) результатов деятельности обучающихся.	Оцениваются: - организация или активное участие в системных исследованиях, мониторингах предметных достижений обучающихся; - практическая значимость исследования; - использование результатов исследований в организации учебно-воспитательного процесса.	Уровень учреждения до 12 баллов. Муниципальный уровень – до 24 баллов. Окружной уровень до 36 баллов. Федеральный уровень до 47 баллов.
8.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	Оцениваются: - системная работа с родителями; - удовлетворенность родителей качеством образования услуг; - вовлечение родителей в образовательный процесс, активное привлечение к реализации образовательной	За системность в работе до 12 баллов. За проведение мероприятий от 6 до 12 баллов.

		<p>программы, программы развития;</p> <p>- участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у родителей и общественности.</p>	
9.	<p>Реализация программы развития «Школа социального партнерства».</p>	<p>Оцениваются организация и проведение мероприятий в рамках подпрограмм:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Территория знаний»; - «Карьера»; - «Я-гражданин»; - Культура здоровья»; - «Семья и школа». 	<p>На школьном уровне до 20 баллов.</p> <p>На муниципальном уровне до 25 баллов.</p>
10.	<p>Участие в методической, научно-исследовательской работе.</p>	<p>Оцениваются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в учебно-воспитательном процессе; - участие в инновационной и экспериментальной работе, - наличие публикаций. 	<p>От 6 до 18 баллов.</p>
11.	<p>Обобщение и распространение передового педагогического опыта.</p>	<p>Оцениваются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах, круглых столах; - наставничество; - подготовка и участие в профессиональных конкурсах. 	<p>На школьном уровне от 3 до 12 баллов.</p> <p>На муниципальном уровне от 5 до 36 баллов.</p>
12.	<p>Участие в выполнении важных работ, мероприятий.</p>	<p>Оценивается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение работ, - проведение мероприятий (не входящих в круг 	<p>От 2 до 36 баллов.</p>

		должностных обязанностей).	
13.	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	Оценивается работа: - по оборудованию и организации работы в учебном кабинете.	За каждый элемент от 6 до 12 баллов.
14.	Использование в практической деятельности современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих.	Оцениваются: - эффективное и целесообразное применение современных педагогических технологий; - использование Интернет-ресурсов в рамках подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации; - наличие публикаций в СМИ.	До 12 баллов.
15.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	Оцениваются: - стабильно высокие показатели или положительная динамика показателей сохранения здоровья воспитанников по данным мониторинга состояния здоровья воспитанников по основным видам заболеваний; - полнота и качество реализация подпрограммы «Культура здоровья»; - проведение мероприятий, направленных на поддержание и улучшение здоровья воспитанников; - вовлечение родителей в деятельность, направленную на привитие у учащихся навыков здорового образа жизни, сохранение и укрепление их здоровья.	До 24 баллов.
16.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей.	Оценивается работа: - по выявлению детей, оставшихся без попечения родителей;	При отсутствии замечаний от органов социальной защиты Администрации города до 18 баллов.

		<ul style="list-style-type: none"> - по проведению профилактической работы с семьями социального риска; - осуществление системного контроля за опекаемыми детьми, выполнением опекуном своих обязанностей; - по предоставлению отчетов по требованию соответствующих органов. 	
17.	Реализация образовательной программы повышенного уровня (профиль, углубленное изучение предмета)	Оцениваются образовательные результаты обучающихся по профильному предмету в профильных классах и в классах с углубленным изучением предмета (составляют свыше 70%).	До 24 баллов.
18.	Соблюдение правил внутреннего распорядка.	Оценивается эффективность: <ul style="list-style-type: none"> - дежурства по школе; - родительского патруля. 	До 12 баллов.
19.	Участие педагога в общественно-значимой деятельности.	Оценивается работа: <ul style="list-style-type: none"> - по учету детей, проживающих в микрорайоне школы; - работа по подготовке ОУ к новому учебному году; - участие в благоустройстве и озеленении территории школы; - участие в работе школьных, городских комиссий в качестве членов жюри, экспертов. 	До 35 баллов.

Приложение №4
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения города Нягани
«Средняя общеобразовательная школа №1»

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности прочих специалистов и служащих деятельность, которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг для установления стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование показателей	Критерии (индикаторы)	Оценка в баллах
I. Эффективность организации учебно-воспитательного процесса в учреждении.			
1.	Участие в подготовке призеров, победителей: – олимпиад; - творческих конкурсов; - смотров; - выставок; - соревнований; - научно-практических конференций и др.	Оценивается подготовка победителей, призеров на разных уровнях.	От 5 до 38 баллов. школьный уровень: I место – 13 баллов II место – 10 баллов III место – 5 баллов муниципальный уровень: I место – 19 баллов II место – 13 баллов III место – 10 баллов региональный уровень: I место – 28 баллов II место – 24 балла III место – 19 баллов федеральный уровень: I место – 38 баллов II место – 33 балла III место – 28 баллов
2.	Ведение документации.	Оценивается: - безошибочное и высококачественное ведение документации.	От 12 до 36 баллов.
3.	Эффективность взаимодействия с родителями.	Оцениваются: - системная работа с родителями; - проведение мероприятий с родителями; - повышение удовлетворенности родителей качеством предоставляемых услуг.	До 12 баллов (за каждое мероприятие).
II. Создание и развитие технологических, информационных, инновационных ресурсов, технологий.			
1.	Разработка нормативных и иных документов ОУ.	Оценивается соответствие разработанных локальных документов нормативным законодательным актам РФ.	До 6 баллов за 1 документ.
2.	Инновационная и методическая деятельность в ОУ	Разработка, внедрение: - новых технологий;	До 47 баллов от значимости выполняемой работы.

	(наличие плана работы, результативность через мониторинги, отчеты, протоколы, справки).	<ul style="list-style-type: none"> - обновление содержания образования; - руководство реализацией проекта; - руководство объединением, творческой группой и т.п. 	
3.	Системные исследования (мониторинги) результатов деятельности педагогических работников, учащихся	<p>Оценивается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическая значимость исследования; - использование результатов в работе специалистов, ОУ. 	<p>Уровень учреждения до 12 баллов.</p> <p>Муниципальный уровень – до 24 баллов.</p> <p>Окружной уровень до 36 баллов.</p> <p>Федеральный уровень до 47 баллов.</p>
4.	Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа школы	Развитие связей с организациями, партнерами, эффективность договорных отношений	До 24 баллов.
5.	Создание новых и поддержка действующих информационных систем, программ, сайтов (владение технологиями управления школой)	<p>Оцениваются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ведение информационных программ, мониторингов (в том числе и на официальных сайтах) - учет детей; - движение детей; - ведение электронного журнала; - и др.; - организация видеосъемок, событий в ОУ, создание фонда видеоматериалов; - организация работ по наполнению сайта образовательного учреждения. 	До 24 баллов
6.	Поддержка социально-привлекательного имиджа школы.	Отсутствие жалоб в органах управления образованием, судебных и иных органах.	До 24 баллов.
III. Эффективность финансово-хозяйственной деятельности.			
1.	Исполнение ПФХД.	Отсутствие замечаний по исполнению плана ФХД у главного распорядителя бюджетных средств.	До 59 баллов.
2.	Своевременная и качественная сдача отчетов.	Отсутствие замечаний со стороны учредителя.	До 59 баллов.
IV. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов.			
1.	Высокая интенсивность труда.	<ul style="list-style-type: none"> - высокая интенсивность и высокое качество выполнения работы; - использование в практической деятельности 	От 10 до 59 баллов.

		современных информационных технологий, инновационных программ и т.п.	
2.	Инициативность в деятельности.	- рационализаторские предложения; - результативность их внедрения по усовершенствованию работы в ОУ.	До 12 баллов.
3.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий.	Выполнение работ, мероприятий не входящих в круг должностных обязанностей.	До 36 баллов.

Приложение №5
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения города Нягани
«Средняя общеобразовательная школа №1»

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности рабочих, работа которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг для установления стимулирующих выплат

№ п/п	Критерий/ баллы	Индикаторы
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса		
1.1.	Высокое качество деятельности	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения, отсутствие замечаний со стороны руководителя, отсутствие жалоб со стороны клиентов (родителей и учеников) в органах управления образованием, судебных и иных органах, отсутствие жалоб со стороны работников образовательного учреждения (далее - ОУ) на качество сервиса организационных мероприятий до 24 баллов
1.2.	Инициативность в деятельности	Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.), повышение квалификации до 24 баллов
1.3.	Высокая интенсивность труда	Высокая интенсивность и высокое качество выполнения работ, оперативное и высококачественное выполнение в установленный срок особых заданий руководства до 50 баллов
2. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов		
2.1.	Развитие материальных ресурсов ОУ	Доля отремонтированного оборудования и мебели, создание и использование новых элементов инфраструктуры, образовательной среды (оформление кабинета, создание фондов учебных материалов) до 24 баллов