

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива
КОУ «Сургутская школа-детский сад»
(протокол от 14.05.2021 года №7)

УТВЕРЖДЕНО

Врио директора

КОУ «Сургутская школа-детский сад»

Григорьев А.И.
(приказ от 14.05.2021 №115)

СОГЛАСОВАННО

Председатель Первичной профсоюзной
организации КОУ «Сургутская школа-детский сад»
/А.С.Лакомкина/



**Положение об оплате труда
работников казенного общеобразовательного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
«Сургутская школа-детский сад для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано с учетом:

- статей 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";
- Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы";
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 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 N 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";
- постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 N 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих";
- постановления Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих";
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования";
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016 (протокол N 11);
- приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 02.03.2017 N 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", другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Положением устанавливаются:

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

2. Система оплаты труда работников организации 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 **6 540** рублей (далее – ставка заработной платы).

4. 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;

коэффициент территории – относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности);

молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

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 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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

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

7. Заработная плата работников организации состоит из:

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

8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

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 с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работнику учреждения производится доплата в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

9. 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 организацией положения о системе оплаты труда в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов организации, предусмотренных фондом оплаты труда.

II. Основные условия оплаты труда работников организации

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

11. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента 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, рассчитывается по следующей формуле:

$ДОрук = Сзпл \times Бк + Вкр + Вкн + Вку + Вкуу,$

где:

ДОрук - должностной оклад директора, заместителя директора, руководителя структурного

подразделения Учреждения;

Сзпл - ставка заработной платы за фактически установленное количество часов работы в неделю по занимаемой должности;

Бк - коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

Вксп - выплаты по коэффициенту специфики работы;

Вкн - выплаты по коэффициенту 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;

Вкму - выплаты по коэффициенту масштаба управления;

Вкуу - выплаты по коэффициенту уровня управления.

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

Таблица 1

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

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Директор
2.	Заместители руководителя	Заместитель директора, главный бухгалтер
3.	Руководители структурных подразделений	Заведующий производством (шеф-повар)

12. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается: для педагогического работника организации путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

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

$$\text{ДОсп} = \text{Сзпл} \times \text{Бк} + \text{Вксп} + \text{Вкк} + \text{Вкн},$$

где:

ДОсп - должностной оклад специалиста Учреждения (педагогического работника, специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью);

Сзпл - ставка заработной платы за фактически установленное количество часов работы в неделю по занимаемой должности;

Бк - коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

Вксп - выплаты по коэффициенту специфики работы;

Вкк - выплаты по коэффициенту за квалификационную категорию;

Вкн - выплаты по коэффициенту за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициенту за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициенту за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

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 физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования; социальный педагог; воспитатель; педагог-психолог; педагог-библиотекарь; старший воспитатель; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед, тьютор
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, юристконсульт, контрактный управляющий, специалист по охране труда, техник

13. Схема расчета должностного оклада служащего организации устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДОсл} = \text{Сзпл} \times \text{Бк} + \text{Вкспр},$$

где:

ДОсл - должностной оклад служащего Учреждения;

Сзпл - ставка заработной платы за фактически установленное количество часов работы в неделю по занимаемой должности;

Бк - коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

Вкспр - выплаты по коэффициенту специфики работы.

Перечень должностей служащих организации указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих организации

<i>№ n/n</i>	<i>Категория работников</i>	<i>Наименование должностей</i>
1	Служащие	Секретарь учебной части, младший воспитатель, ассистент (помощник)

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

2500 рублей – за ученую степень доктора наук;

1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

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

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

15. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организации (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. Указанная 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.

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

Таблица 4

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
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 августа 2010 года № 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 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

17. Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в городской местности, - 1,0.

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

Таблица 5

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

№ п/п	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3

1.1	Работа в общеобразовательной организации: - специалистов (кроме педагогических работников); - служащих	0,2 0,18
1.2	Работа педагогического работника, связанная с проверкой тетрадей для учителей начальных классов, иностранных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.3	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.4	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
	Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,1
1.5	Работа (кроме педагогических работников) в общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	0,1
1.6	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки):	0,10
	с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения;	
	- в разновозрастной дошкольной группе;	
1.7	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.8	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,3
1.9	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,2
1.10	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,2
1.11	Работа педагогических работников в общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	0,35
1.12	Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,5
1.13	Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах)	0,1

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 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 в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,2
первая категория	0,1
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 организации.

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

№ п/п	Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-

		<i>Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР</i>
1	2	3
1.	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.1.	ордена, медали, знаки	0,20
1.2.	почетные, спортивные звания:	
1.2.1.	«Народный...»	0,25
1.2.2.	«Заслуженный...»	0,20
1.2.3.	«Мастер спорта...»	0,05
1.2.4.	«Мастер спорта международного класса...»	0,15
1.2.5.	«Гроссмейстер...»	0,05
1.2.6.	«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
1.2.7.	почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
1.3.	в сфере культуры почетные звания:	
1.3.1.	«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
1.3.2.	«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
1.4.	Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
1.4.1.	медали, знаки	0,15
1.4.2.	почетные звания	0,15
1.4.3.	почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
1.4.4.	почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05

1.4.5.	благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
1.5.	Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.5.1.	Золотой знак отличия	0,20
1.5.2.	медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
1.5.3.	нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
1.5.4.	иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
1.5.5.	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, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

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

Объемные показатели и порядок отнесения государственных образовательных организаций автономного округа к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

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

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

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного-округа-Югры.

22. Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,05
Уровень 2	0,85
Уровень 3	0,35

23. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 10 настоящего Положения).

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

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

24. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

25. Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Размер коэффициента специфики работы

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Общеобразовательные организации		
1.1	Работа в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	0,1

26. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации 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 организации 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 т.д.

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 т.д., 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

27. 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 образования, в том числе адаптированные образовательные программы.

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

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 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.

29. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в 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».

30. 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.

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

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в 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».

32. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 12 настоящего Положения.

Таблица 12

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 со статьёй 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	Осуществляется в соответствии со статьёй 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.

		<p>времени; - в размере 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</p>	
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	<p>- Не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, за последующие часы; - не менее чем в двойном размере</p>	Осуществляется в соответствии со статьёй 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 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 и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О
7.	Процентная надбавка	- до 50 % - иные	гарантиях и компенсациях для

	за работу в местностях Крайнего Севера	муниципальные образования автономного округа	лиц, проживающих в 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».
8.	Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего 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 с согласия педагогического работника

33. Выплаты, указанные в пунктах 1-6 таблицы 12 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.

34. 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

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

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

36. 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 организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам общеобразовательных организаций, указанным в подпункте 1.2 пункта 1 таблицы 13 настоящего Положения (специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие). Выплата устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (приложение 1). Решение комиссии оформляется в письменном виде и заносится в протокол, на основании которого издается приказ руководителя организации. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, по основной занимаемой должности. Размер установленной ежемесячной выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника по основной занимаемой должности.

Выплата устанавливается на один год (с 1 сентября по 31 августа).

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическому персоналу) утверждаемыми протоколом комиссии по установлению работникам надбавок стимулирующего характера, в соответствии с требованиями, установленными Департаментом образования и молодежной политики ХМАО-Югры (приложение 1).

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

Результаты анализа и оценки объективности представленных результатов деятельности работников рассматриваются Комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия). В состав комиссии могут быть назначены заместители директора, руководители методических объединений, выборного профсоюзного органа и другие работники, в количестве не менее 5 (пяти) человек.

Решение комиссии оформляется в письменном виде и заносится в протокол, на основании которого издается приказ руководителя учреждения. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, по основной занимаемой должности. Размер установленной ежемесячной выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника по основной занимаемой должности.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается сроком на один год на период с 01 сентября по 31 августа по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении устанавливается единовременная стимулирующая выплата за особые достижения деятельности организации на основании приказа руководителя о делегировании, направления с целью участия в конкурсах, семинарах, совещаниях, конференциях и иных мероприятиях, проводимых на территории автономного округа, России по повышению профессионального мастерства (за период с 01 января по 31 декабря текущего года).

Критерии установления стимулирующей выплаты за особые достижения указаны в Приложении № 1.

Единовременная стимулирующая выплата устанавливается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Конкретный размер выплаты за особые достижения устанавливается по итогам заседания Комиссии по установлению работникам надбавок стимулирующего характера. Решение комиссии заносится в протокол, на основании которого издается приказ директора.

Вновь принятому работнику, работнику, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, выплата за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на один календарный год с даты приема, выхода на работу без проведения оценки эффективности деятельности.

38. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

<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.	Общеобразовательные организации			
1.1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал			
1.1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% (для вновь принятых работников, работников, приступивших к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, на срок 1 год не менее 15%)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно. Для вновь принятых работников – с даты приема на работу. Для работников, приступивших к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, - с даты выхода на работу.
		20% от должностного оклада по основной занимаемой должности	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии по фонду оплаты труда
1.1.2.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду

			показателей и условий для премирования	оплаты труда
1.2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие			
1.2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	0% - 50% (для вновь принятых работников, работников, приступивших к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, на срок 1 год не менее 15%)	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно. Для вновь принятых работников – с даты приема на работу. Для работников, приступивших к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет.
1.2.2.	Премиальная выплата по итогам работы за год	до 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.2.3.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	20% от должностного оклада по основной занимаемой должности	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата выполнения услуг (работ) работником	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

39. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде выговора, вынесенного в установленном порядке, стимулирующая выплата снижается на 15% до момента снятия взыскания.

40. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде замечания, вынесенного в установленном порядке, стимулирующая выплата снижается на 5% до момента снятия взыскания.

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

42. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается 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, по итогам работы за год - не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному в течение года времени.

В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, время исполнения должностных обязанностей, время нахождения в служебной командировке, время простоя не по вине работника.

В расчет премиальной выплаты по итогам работы за год, не включаются:

- период временной нетрудоспособности;
- дни отпуска (отдыха) без сохранения заработной платы;
- дополнительный отпуск работника в связи с обучением, за исключением случаев направления его на обучение по инициативе работодателя;
- дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами;
- дополнительные дни отдыха за сдачу крови и ее компонентов.

В расчет премиальной выплаты по итогам работы за год включается в период работы время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

В расчет премиальной выплаты по итогам работы за квартал, не включаются:

- период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.
- период временной нетрудоспособности;
- дни отпуска (отдыха) без сохранения заработной платы;
- дополнительный отпуск работника в связи с обучением, за исключением случаев направления его на обучение по инициативе работодателя;
- дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами;
- дополнительные дни отдыха за сдачу крови и ее компонентов.

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.

Устанавливается единый подход к определению размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год для всех категорий работников организации, включая заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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

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

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 14 настоящего положения. Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы в с таблицей 15 настоящего Положения.

Таблица 14

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной 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, некачественная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений,	до 20%

	поручений	
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

Таблица 15

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

№ п/п	Наименование критерия	Условия снижения (лишения) выплаты	Периодичность осуществления выплаты	Размер снижения выплаты в % отношении
1.1.	Заместители руководителя, руководители структурных подразделений, основные категории работников			
1.1.1.	Нарушение предельных сроков исполнения документов	Не предоставление в указанный срок информации, отчетов и иных документов в установленной сфере деятельности	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%
1.1.2.	Нарушение требований законодательства в сфере образования	Наличие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, нарушение соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно- гигиенического режима	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%
1.1.3	Несвоевременное и неправомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию основной государственной программы в рамках государственного задания	Неисполнение сроков (плана) расходования финансовых средств, выделенных на реализацию мероприятий в рамках государственного задания и субсидий на иные цели в установленной сфере деятельности	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%
1.1.4.	Наличие фактов самовольных уходов, обучающихся (воспитанников)	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%
1.1.5.	Наличие фактов травматизма среди учащихся(воспитанников) во время образовательного процесса, фактов нарушения прав несовершеннолетних	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%

1.1.6.	Неисполнение (неполное исполнение) рабочей программы	Нарушение сроков проведения мероприятий в рамках плана работы Учреждения	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%
1.1.7.	Наличие замечаний со стороны руководителя, заместителя руководителя, образовательной организации по исполнению должностных обязанностей	Наличие замечаний по исполнению документов в установленной сфере деятельности, организации и проведении мероприятий в рамках плана работы учреждения	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%
1.1.8.	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту	С месяца, в котором наложено взыскание, по дату снятия взыскания	5%
1.1.9.	Нарушение трудовой дисциплины	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%
1.2.	Специалисты, служащие, деятельность которых не связана с непосредственным осуществлением уставной деятельности (предоставлением образовательных услуг), рабочие (обслуживающий персонал)			
1.2.1.	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту	С месяца, в котором наложено взыскание, по дату снятия взыскания	5%
1.2.2.	Нарушение трудовой дисциплины	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%
1.2.3.	Неполное или несвоевременное исполнение поручений (приказов) руководства	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%
1.2.4.	Наличие замечание со стороны руководства	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%
1.2.5.	Наличие обоснованных жалоб и замечаний от сторонних лиц и организаций	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

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

44. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю организации устанавливается приказом руководителя Департамента и указывается в трудовом договоре.

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

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

47. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности организации, утвержденными приказом Департамента (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).

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

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности ее работы устанавливаются приказом Департамента.

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

в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;

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

50. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

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

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

- несоблюдение настоящего Положения.

51. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 38 настоящего Положения (таблица 13).

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

53. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного

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

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

в общеобразовательных организациях:

у руководителя – 5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 5.

55. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

57. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

Размер единовременной выплаты утверждается ежегодно приказом руководителя учреждения. 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. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

В случае увольнения работника, которому в текущем календарном году единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не осуществлялась, то единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится пропорционально отработанному времени, если у такого работника имеется заработанный отпуск не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

59. 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.

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется на основании приказа Департамента не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

60. 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.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

61. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им государственного задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников организации.

Фонд оплаты труда организации 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 учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

62. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат (за работу в ночное время, за работу в выходной или нерабочий праздничный день, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности);

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.

VIII. Заключительные положения

63. Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности для организации устанавливается Департаментом.

64. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников КОУ «Сургутская школа-детский сад»

Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ заместителей руководителя (заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВВВР)

№ п/п	Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты/индикаторы	Оцен ка в %	Максима льное количество %
1.	Результативность программ, направленных на работу с обучающимися, имеющими особенности в развитии	Наличие внутренней системы оценки качества образования в соответствии с требованиями законодательства - на системном уровне - на этапе внедрения - отсутствует	5 2 0	8
		Наличие адаптированных образовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	5	
2.	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов, отсутствие объективных жалоб - без замечаний - с замечаниями	3	5
		Соблюдение мер санитарно-гигиенического режима, противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда	2	
3.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Оснащение учебных кабинетов оборудованием, соответствующим современным требованиям.	2	5
		Наличие квалифицированного педагогического состава (стабильный результат, отсутствие динамики)	3 0	
4.	Участие в конкурсах, представление опыта на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, проводимых на территории автономного округа, России по повышению профессионального мастерства	Наличие победителей и призеров конкурсов, представление опыта работы на семинарах, совещаниях (очное), наличие публикаций - всероссийский уровень	8	15
		- региональный уровень	5	
		- муниципальный уровень	2	
5.	Удовлетворенность заказчиков качеством предоставляемых образовательных услуг	Результаты анкетирования. Не менее 70% родителей или лиц их заменяющих, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг	4	4
6.	Организация предоставления психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации	Эффективное функционирование центров психолого-педагогической и социальной помощи	3	6
		Наличие мониторинга профессиональной деятельности (показатели педагогических работников) - на высоком уровне - на среднем (стабильном) уровне - на низком уровне	3 1 0	
7.	Информационная открытость образовательного учреждения	Соответствие содержания сайта «Об образовании в Российской Федерации» - соответствует требованиям - единичные случаи недочетов - не соответствует	3 1 0	3
8.	Создание условий универсальной безбарьерной среды, доступной среды	Оснащение образовательного учреждения материально-технической базой, проведение мероприятий по дооборудованию и адаптации образовательных организаций для беспрепятственного доступа к объектам социальной инфраструктуры	2	2
9	Наличие паспортов доступности образовательных организаций	Наличие актуальных паспортов доступности образовательного учреждения	1	2
		Наличие паспортов образовательной организаций, предоставляющих услуги и осуществляющих мероприятия по реабилитации и абилитации инвалидов	1	
Итого				50

**Критерии установления выплаты за качество выполняемой работы
«Главный бухгалтер»**

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия осуществления выплаты/индикаторы</i>	<i>Оценка (%)</i>	<i>Максимальное количество в %</i>
1	Достижение целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных согласно Указом Президента РФ № 597 (по перечню РП АО № 796-рп от 29.12.2012)	Достигнуто на установленном уровне для учреждения Не достигнуто или перевыполнено более чем на 1%	5 0	5
2	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов.	- на высоком уровне - на среднем (стабильном уровне) - на низком уровне	5 2 0	5
3	Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров), недопущение превышения бюджетных обязательств, правильность учета бюджетных обязательств	- на высоком уровне - на среднем (стабильном уровне) - на низком уровне	10 5 0	10
4	Учет имущества, находящегося в учреждении.	- на высоком уровне - на среднем (стабильном уровне) - на низком уровне	5 2 0	5
5	Наличие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженности, в том числе по КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» по итогам отчетного года	Отсутствие Наличие	10 0	10
6	Качество предоставления экономической и (или) бухгалтерской отчетности	В установленные сроки и достоверно С нарушением сроков и (или) недостоверно	5 0	5
7	Соблюдение в учреждении единых требований к оформлению бухгалтерских документов	Соблюдается Не соблюдается	5 0	5
8	Соблюдение профессиональной этики в общеобразовательной организации	Соблюдается Не соблюдается	5 0	5
Итого				50

**Критерии установления выплаты за качество выполняемой работы
заместителя директора по административно-хозяйственной работе**

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия осуществления выплаты/индикаторы</i>	<i>Оценка (%)</i>	<i>Максимальное количество в %</i>
1.	Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств от 91 до 100% От 80 до 90% Менее 80%	10 5 0	10
2.	Своевременное ведение документации, полное и достоверное представление отчетных данных.	Своевременное исполнение Не исполнение	5 0	5
3.	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов, отсутствие объективных жалоб без замечаний с замечаниями Соблюдение мер санитарно-гигиенического режима, противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда	2 3	5
3.	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей образовательных услуг и предписаний Служб по контролю и надзору за соблюдением законодательства в области образования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры	Отсутствие жалоб и предписаний Наличие жалоб и предписаний	5 0	5
4.	Подготовка и сдача школы-детский сад к новому учебному году	Отсутствие замечаний - Несвоевременная подготовка, сдача с замечаниями	10 0	10
5.	Содержание и сохранность имущества в надлежащем виде, экономия расходных материалов, эл. энергии и других ресурсов.	Отсутствие замечаний Замечания устранены в ходе проверки Наличие	10 5 0	10
6.	Проведение ремонтных работ (текущий ремонт)	Выполнены в срок С нарушением срока Отсутствие ремонта в (текущем году)	5 1 0	5
Итого				50

Критерии установления выплаты за качество выполняемой работы шеф-повара

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия осуществления выплат/индикаторы</i>	<i>Оценка в %</i>	<i>Максимальное количество %</i>
1.	Отсутствие обоснованных претензий к качеству работы и фактов возникновения конфликтных ситуаций со стороны руководителя	Отсутствие претензий Наличие	10 0	10
2.	Содержание в функциональном состоянии кухонного оборудования и имущества в образцовом порядке согласно требований СанПиН	Соответствует требованиям Наличие замечаний	5 0	5
3.	Проведение дополнительных мероприятий по улучшению санитарно-бытовых условий к началу проведения работ, режимных моментов (своевременная подача заявок на устранение недостатков в осветительной сети, санитарно-технического оборудования и др.)	Мероприятия организуются своевременно Мероприятия не проводятся	10 0	10
4.	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей образовательных услуг	Отсутствие жалоб потребителей Наличие жалоб	10 0	10
5.	Предписание служб по контролю и надзору за соблюдением законодательства в ХМАО-Югре	Отсутствие предписаний Наличие предписаний надзорных органов	15 0	15
Итого				50

Критерии установления выплаты за качество выполняемой работы поваров

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия осуществления выплат/индикаторы</i>	<i>Оценка в %</i>	<i>Максимальное количество %</i>
1.	Содержание в функциональном состоянии кухонного оборудования и имущества в образцовом порядке согласно требований СанПиН	Соответствует требованиям Наличие замечаний	5 0	5
2.	Проведение дополнительных мероприятий по улучшению санитарно-бытовых условий к началу проведения работ, режимных моментов (своевременная подача заявок на устранение недостатков в осветительной сети, санитарно-технического оборудования и др.)	Мероприятия организуются своевременно Мероприятия не проводятся	10 0	10
3.	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей образовательных услуг	Отсутствие жалоб потребителей Наличие жалоб	10 0	10
4.	Результативность работы, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы образовательного учреждения	Выполнение внеплановых работ по ликвидации аварийных ситуаций в образовательном учреждении и на его территории для обеспечения комфортных и безопасных условий жизнедеятельности обучающихся: -участие в мероприятиях не входящих в круг должностных обязанностей -единичные случаи -отсутствие исполнения	25 5 0	25
Итого				50

Критерии установления выплаты за качество выполняемой работы педагогического персонала (учитель, воспитатель, старший воспитатель, воспитатель ГПД, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, библиотекарь, методист, тьютор)

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели эффективности</i>	<i>Условия осуществления выплаты/индикаторы</i>	<i>Оценка в %</i>	<i>Макси- мальное количе- ство</i>	
1.	Своевременное и качественное выполнение рабочей программы	Качественная подготовка и проведение уроков, занятий, мероприятий: - на высоком уровне - на среднем уровне - на низком уровне	3 2 1	3	
		Применение в образовательном процессе современных эффективных педагогических технологий: - на системном уровне - на этапе внедрения	2 1		2
		Ведение отчетной документации (рабочие программы, электронные журналы, текущие отчеты по приказам): - без замечаний - единичные случаи - замечания	2 1 0		2
2.	Участие в конкурсах, представление опыта на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, проводимых на территории автономного округа, России по повышению профессионального мастерства	Уровень очного участия в педагогических конкурсах: - всероссийский уровень - региональный уровень - муниципальный уровень - уровень учреждения	7 5 2 1	15	
		Представление опыта на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях по повышению профессионального мастерства (очное): - всероссийский уровень - региональный уровень - муниципальный уровень - уровень учреждения	7 5 2 1		15
		Работа в комиссиях, работа в составе жюри в очном формате, наставничество	1		1
3.	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	Мониторинг качества образования (уровень развития обучающихся дошкольного и младшего школьного возраста, в том числе развитие УУД, БУД, психологическая диагностика, диагностика речевого/слухоречевого развития) 100%-80% -3 49%-30% - 1 79%-50% - 2 26%-7% - 0	3 2 1 0	3	
		Наличие победителей и призеров очного участия обучающихся в конкурсах, выставках, олимпиадах, соревнованиях: - всероссийский уровень - региональный /муниципальный уровень - уровень учреждения	3 2 1		6
4.	Результативность оказания психолого-педагогической помощи обучающимся	Своевременное и качественное ведение карт индивидуального развития обучающихся: - наличие мониторинговых данных по каждому обучающемуся; -сопровождение детей из социально-неблагополучных семей, профилактическая работа с учащимися и родителями	1 1	2	
		Участие в заседании школьного ПМП консилиума, при наличии записей в протоколе (подготовка характеристик без замечаний)	1		1
Итого				50	

Критерии установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работников, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью (бухгалтер по материалам, бухгалтер по заработной плате, юристконсульт, экономист, контрактный управляющий, специалист по охране труда, специалист по кадрам, техник, секретарь учебной части)

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели эффективности</i>	<i>Условия осуществления выплаты/индикаторы</i>	<i>Оценка в %</i>	<i>Максимальное количество</i>
1.	Результативность работы	Своевременное и качественное ведение отчетной и текущей документации, достоверное представление отчетных данных: - своевременное исполнение, без замечаний - единичные замечания - не исполнение	10 5 0	10
		Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя: - своевременное исполнение, без замечаний - на недостаточном уровне - не своевременно	5 2 0	5
		Отсутствие обоснованных претензий к качеству работы, ведению документации (своевременность исполнения должностных обязанностей) - своевременное исполнение, без замечаний - на недостаточном уровне - не своевременно	10 5 0	10
2	Интенсивная организация трудовой деятельности	Участие в выполнении важных и срочных работ, заданий, исполнение в срок и сокращенный период (по профилю своей деятельности) - на высоком уровне - на среднем уровне - на низком уровне	15 5 0	15
		Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (разработка новых программ, положений, инструкций, внесение предложений по улучшению деятельности учреждения): - на системном уровне - периодически - отсутствие показателей	10 5 0	10
Итого				50

Критерии установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работников, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью (младший воспитатель, ассистент(помощник))

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели эффективности</i>	<i>Условия осуществления выплаты/индикаторы</i>	<i>Оценка в %</i>	<i>Максимальное количество</i>
1.	Результативность работы, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы образовательного учреждения	Своевременное, качественное выполнение и соблюдение режимных моментов при сопровождении обучающихся -при отсутствии замечаний со стороны руководителя, заместителей руководителя, проверяющих лиц -единичные замечания -с замечаниями	5 2 0	5
		Выполнение внеплановых работ по созданию комфортных и безопасных условий для обеспечения жизнедеятельности обучающихся: -участие в мероприятиях по созданию комфортных и безопасных условий для обеспечения жизнедеятельности обучающихся -единичные случаи - отсутствие исполнения	5 2 0	5
		Выполнение внеплановых работ по ликвидации аварийных ситуаций в образовательном учреждении и на его территории для обеспечения комфортных и безопасных условий жизнедеятельности обучающихся: -участие в мероприятиях не входящих в круг должностных обязанностей -единичные случаи - отсутствие исполнения	25 5 0	25
		Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся (воспитанников) при сопровождении обучающихся (во время прогулок, на мероприятиях и т.д.): -отсутствие травматизма обучающихся (на прилегающей территории учреждения, в здании и т.д.) - наличие замечаний (одно замечание -2,5; не более 5)	10 5	10
2	Интенсивная организация трудовой деятельности	Исполнительная дисциплина (без замечаний, с замечаниями) -добросовестное, на высоком профессиональном уровне исполнение должностных обязанностей; -своевременное и качественное исполнение распоряжений и правил внутреннего трудового распорядка; -соблюдение требований по ОТ, производственной санитарии и гигиене труда; правил противопожарной безопасности; -сохранность имущества учреждения; -коммуникативная культура при общении с сотрудниками, обучающимися, родителями (законными представителями).	1 1 1 1 1	5
Итого				50

Критерии установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работников, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью (кладовщик, кастелянша)

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели эффективности</i>	<i>Условия осуществления выплаты/индикаторы</i>	<i>Оценка в %</i>	<i>Максимальное количество</i>
1.	Результативность работы, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы образовательного учреждения	Своевременное и качественное выполнение работы, соблюдение норм товарного соседства в складских помещениях и норм хранения: -при отсутствии замечаний со стороны руководителя, заместителей руководителя, проверяющих лиц -единичные замечания -с замечаниями	5 2 0	5
		Содержание, прием и выдача материальных ценностей в соответствии с требованиями законодательства РФ и требованиями СанПиН: -при отсутствии замечаний со стороны руководителя, заместителей руководителя, проверяющих лиц -единичные замечания -с замечаниями	5 2 0	5
		Отсутствие обоснованных претензий к качеству работы, ведению документации (своевременность исполнения должностных обязанностей) - своевременное исполнение, без замечаний - на недостаточном уровне - не своевременно	10 5 0	10
		Выполнение внеплановых работ по ликвидации аварийных ситуаций в образовательном учреждении и на его территории для обеспечения комфортных и безопасных условий жизнедеятельности обучающихся: -участие в мероприятиях не входящих в круг должностных обязанностей -единичные случаи -отсутствие исполнения	25 5 0	25
2	Интенсивная организация трудовой деятельности	Исполнительная дисциплина (без замечаний, с замечаниями) -добросовестное, на высоком профессиональном уровне исполнение должностных обязанностей; -своевременное и качественное исполнение распоряжений и правил внутреннего трудового распорядка; -соблюдение требований по ОТ, производственной санитарии и гигиене труда; правил противопожарной безопасности; -сохранность имущества учреждения; -коммуникативная культура при общении с сотрудниками, обучающимися, родителями (законными представителями).	1 1 1 1 1	5
Итого				50

Критерии установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работников, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью (уборщик служебных помещений, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию, кухонный рабочий, уборщик территории)

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели эффективности</i>	<i>Условия осуществления выплаты/индикаторы</i>	<i>Оценка в %</i>	<i>Максимальное количество</i>
1.	Результативность работы, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы образовательного учреждения	Своевременное и качественное выполнение работы, соблюдение требований СанПиН: -при отсутствии замечаний со стороны руководителя, заместителей руководителя, проверяющих лиц -единичные замечания -с замечаниями	5 2 0	5
		Обеспечение порядка на закрепленной за работником территории (своевременная подача заявок, сохранность рабочего инвентаря и имущества образовательного учреждения): -при отсутствии замечаний со стороны руководителя, заместителей руководителя, проверяющих лиц -единичные замечания -с замечаниями	5 2 0	5
		Отсутствие обоснованных претензий к качеству работы (своевременность исполнения должностных обязанностей) - своевременное исполнение, без замечаний - на недостаточном уровне - не своевременно	10 5 0	10
		Выполнение внеплановых работ по ликвидации аварийных ситуаций в образовательном учреждении и на его территории для обеспечения комфортных и безопасных условий жизнедеятельности обучающихся: -участие в мероприятиях не входящих в круг должностных обязанностей -единичные случаи -отсутствие исполнения	25 5 0	25
2	Интенсивная организация трудовой деятельности	Исполнительная дисциплина (без замечаний, с замечаниями) -добросовестное, на высоком профессиональном уровне исполнение должностных обязанностей; -своевременное и качественное исполнение распоряжений и правил внутреннего трудового распорядка; -соблюдение требований по ОТ, производственной санитарии и гигиене труда; правил противопожарной безопасности; -сохранность имущества учреждения; -коммуникативная культура при общении с сотрудниками, обучающимися, родителями (законными представителями).	1 1 1 1 1	5
Итого				50

Критерии установления единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения деятельности образовательной организации

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия осуществления выплаты/индикаторы</i>	<i>Периодичность осуществления выплаты</i>	<i>Размер выплаты в (%) от должностного оклада</i>
Заместители руководителя			
За особые показатели деятельности образовательной организации	Выполнение срочных незапланированных непредвиденных особо важных и сложных заданий по основным направлениям деятельности учреждения. Внедрение инновационных технологий психолого-педагогического сопровождения Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок.	единовременно	20%
Главный бухгалтер			
За особые показатели деятельности образовательной организации	Выполнение срочных незапланированных непредвиденных особо важных и сложных заданий по основным направлениям деятельности учреждения	единовременно	20%
Педагогические работники			
За особые достижения/показатели деятельности образовательной организации	Наличие научных публикаций, эффективных результатов работы. Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, проектах регионального федерального и международного уровня. По факту внедрения разработанных авторских программ по предмету, программ факультативов, элективных курсов и другое.	единовременно	20%
Работники, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью (специалисты, служащие, рабочие)			
За особые достижения/показатели деятельности образовательной организации	Выполнение незапланированных, непредвиденных заданий по основным направлениям деятельности в условиях повышенной сложности	единовременно	20%
Все категории сотрудников			
Привлечение к выполнению работ в период нерабочих дней	Работа в дежурных мобильных группах. Деятельность по реализации дополнительных общеобразовательных программ. Обеспечение жизнедеятельности Учреждения.	За каждый отработанный день (смену)	10 %

