

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 (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

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

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».

1.5. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников школы, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого школой в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1.6. Заработная плата работников школы состоит из:

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

1.7. 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, установленным Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийского автономного округа-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 организации 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 организации 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.

1.8. 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.

1.9. 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.

1.10. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6050 рублей (далее ставка заработной платы).

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. В локальных нормативных актах организации, в 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.

2.2. Должностной оклад 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, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, 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.

2.3. Должностной оклад 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, 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, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

2.4. Должностной оклад служащего организации устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.5. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю

деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам образовательных организаций 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.

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

Размер вышеуказанной 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.

2.7. Размер базового коэффициента указан в таблице 1 настоящего Положения.

Размер базового коэффициента

Таблица 1

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10

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 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.8. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Размер коэффициента специфики работы

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Общеобразовательные организации		
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.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.3.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.4.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком коэффициент применяется на ставку работы) Руководство методическими объединениями (коэффициент	0,05

	применяется на ставку работы	
1.5.	Заведование учебно-производственной мастерской (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.5.1	Заведование спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.6.	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
1.7.	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
1.8.	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, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	0,10
1.11.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы, за каждый класс)	0,30
1.12.	Работа педагогического работника начальных классов, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.13.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20

2.9. 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 школы, 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.

2.9.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается по факту нагрузки специалистам школы в размере, приведенном в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание за установление коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
Квалификационная категория:	
Высшая категория	0,2
Первая категория	0,1
Вторая категория	0,05

2.9.2. 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 школы.

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 4 настоящего Положения.

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

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
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) органов 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.

2.10. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации 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 5 настоящего Положения.

Размер коэффициента масштаба управления
(коэффициент применяется по факту нагрузки)

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

2.11. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю организации, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений организации 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 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента уровня управления
(коэффициент применяется по факту нагрузки)

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80
Уровень 3	0,30
Уровень 4	0,00

2.12. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 7 настоящего Положения).

Таблица 7

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,03	1,05	1,075	1,1	1,125	1,15	1,175	1,2	1,225

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

2.14. 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 школы 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

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

- выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. 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 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 №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.

3.3. 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 №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» и Решением Думы города Нягани от 22 апреля 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»

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 – 54 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.

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Перечень и размеры компенсационных выплат

	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада,	Осуществляется в соответствии со статьей 154

		рассчитанного за час работы) за каждый час работы	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.	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, 152 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.
5.	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 №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».
6.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50 % - муниципальное образование автономного округа	

3.6. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 8 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.

3.7. 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

4.1. 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 год;

4.2. 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.

- обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- организацию отдыха детей в летнем оздоровительном лагере при школе;
- за работу с учащимися группы риска;

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам организации, указанным в пунктах 4 таблицы 9 настоящего Положения.

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

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

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).

Выплата и размер премии, надбавок и доплат (кроме урегулированных Законами РФ и ХМАО) устанавливаются ежемесячно решением комиссии по доплатам, по представлению заместителей директора, главного бухгалтера, заместителя директора по административно-хозяйственной работе, заведующей библиотекой и утверждается приказом директора школы согласно настоящему Положению:

- педагогическому персоналу (Приложение №1);
- административно-управленческому персоналу (Приложение № 2).
- прочих специалистов, служащих и рабочих (Приложение № 3).

Состав комиссии по доплатам формируется из педагогических работников (переизбираются ежегодно), администрации школы (заместителя директора по УВР), специалиста отдела кадров.

Стимулирующие выплаты (надбавки) являются составной частью заработной платы (оплаты труда работника) и имеют целью поощрять работников за добросовестный, качественный и эффективный труд, за ведение федерального государственного образовательного стандарта второго поколения в образовательный процесс школы, повысить заинтересованность в конечном результате работы. Стимулирующие выплаты оцениваются в процентном отношении, в абсолютном значении. Стимулирующие выплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушения Устава школы, и правил внутреннего трудового распорядка.

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

Выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, за учебный год, за календарный год. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за своевременную и качественную сдачу квартальной, полугодовой, годовой бухгалтерской отчетности до 1 месячного фонда оплаты труда;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

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).

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

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 организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (18 часов плюс коэффициенты: специфики, квалификации, масштаб управления, уровня управления) или тарифной ставки работника. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам школы, указанным в пункте 1 таблицы 9 настоящего Положения.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится ежемесячно по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

Размер установленной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации. 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 пункт 2 таблицы 9 настоящего Положения.

4.4. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
Заместители руководителя, главный бухгалтер, педагогический персонал				

1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50%	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие				
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	0%-50%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
5.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
6.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно

4.5. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с пунктами 3 и 6 таблицы 9 настоящего Положения.

Премия по итогам года в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь календарный год и состояли в списочном составе на дату издания приказа о выплате премии по итогам года.

Премия по итогам года выплачивается в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году работника, проработавшим неполный календарный год по причинам:

- вновь принятым на работу;
- рождение ребенка (отпуск по уходу за ребенком);
- переход на выборную должность.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце 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 по основной занимаемой должности за фактически отработанное время.

Премияльная выплата по итогам работы за 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 премияльной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

Таблица 10

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

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная 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, (прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии - систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка, и т.д.)	до 20%

5.	неправильное хранение материалов, инструментального оборудования, инвентаря, нарушение правил и норм охраны труда, техники безопасности и т.д.	до 20%
----	--	--------

Стимулирующие выплаты могут быть отменены полностью или частично приказом директора по школе в связи с окончанием действия для этой выплаты, в том числе переводом на другую должность, за дисциплинарный проступок, а также в случае отсутствия в школе необходимых денежных средств. Основанием для снижения (лишения) стимулирующих выплат является: решение об уменьшении размера (лишении) стимулирующих выплат производится в тот расчетный период, в котором было совершено упущение, и оформляется приказом по школе с обязательным указанием причин.

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

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

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

5.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением.

5.4. 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.

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

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

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

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

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

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (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.

5.10. Условия оплаты труда руководителя организации 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

6.1. 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, к юбилейным датам, за стаж педагогической работы к Дню учителя;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- ежемесячная доплата до минимального размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников;
- материальная помощь.

6.2. 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.

6.3. 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 директора школы.

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 (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 организации считать как сумму должностного оклада по основному месту работы плюс фонд надбавок и доплат в объеме 20%. Данный расчет месячного фонда оплаты труда применять для всех работников организации 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.

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), уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных 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.

6.4. 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 организации 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 организации менее одного месяца.

Единовременное премирование (без учета выплат к юбилейным датам работников) осуществляется в организации 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 (23 февраля, 8 Марта и др.) выплачивается в едином размере всем сотрудникам организации (в т.ч. руководителю) и не может превышать 10 000 рублей.

Единовременное премирование к профессиональным праздникам (День учителя) образования осуществляется в размере для каждой категории работников организации и не может превышать 10 000 рублей.

6.5. Единовременное премирование к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65, 70 лет) осуществляется в размере 5 000 рублей по основной занимаемой должности данного работника.

6.6. 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 1 000 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.

6.7. 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.

ВИ. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. 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 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 учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

- на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных

окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3, таблицы 8 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.

7.3. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных требований.

7.4. При формировании годового фонда оплаты труда школа обязана 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.

VIII. Порядок установления стимулирующих выплат руководителя

8.1. Конкретный размер стимулирующих выплат директору устанавливает Комиссия, состав которой утверждается приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

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

8.3. Порядок установления и расчета стимулирующих выплат.

В объеме стимулирующих выплат руководителю организации, выделяется директорский фонд.

Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, 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 год (учебный/финансовый);

- поощрение к юбилейным и праздничным датам.

8.4. Регулярные выплаты из директорского фонда составляют 60% от объема директорского фонда.

8.5. 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.

8.6. Руководителю 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 приложения). Регулярные выплаты выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

8.7. 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 8.4. раздела VIII настоящего Положения.

Регулярные выплаты выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

8.8. 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.

8.9. 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.

8.10. 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 год (учебный/финансовый) 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 год производятся за фактически отработанное время.

8.11. 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, 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 организации, причинения ущерба, 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 Положения об оплате труда работников образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

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

Настоящее Положение вступает в силу с «01» сентября 2017г.

Согласовано:

Главный бухгалтер



В.П.Рязанова

Юрист



И.Р.Гаинцева

Специалист по кадрам



Н.Г. Варламова

Приложение № 1

К Положению об оплате и стимулировании труда работников МАОУ г. Нягани «СОШ №6» им. А. И. Гордиенко от 01.09.2017г. с изменениями от 01.09.2022

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Наименование выплаты	Критерии эффективности	Показатели эффективности деятельности	Диапазон выплаты (баллы, %, рубли)	Примечание, основание
I. Выплата за качество выполняемой работы (баллы)	1. Качество внеурочной работы педагогов, проводимой за рамками выполнения функции педагогов	1.1. Организация дистанционных олимпиад, конкурсов и т.д. (по приказу)	До 3б	По служебной записке
	2. Качественная реализация плана воспитательной работы с учащимися	1.2. Целенаправленная систематическая подготовка обучающихся к интеллектуальным мероприятиям.	До 5б	По служебной записке
		2. Результативность работы с учащимися группы риска; в адаптационный период; по результатам классно-обобщающего контроля	до 5б	По служебной записке
3. Самообразование (повышение квалификации, профессиональная подготовка) Участие в исследовательской, экспериментальной, проектной деятельности, распространение передового опыта	3. Целенаправленная работа педагогов по расширению и углублению теоретических знаний, самообразование	До 20б	По служебной записке	
Выплата за качество выполняемой работы (проценты)	4. Участие в выполнении важных работ, мероприятий, деятельность по развитию социально привлекательного имиджа ОУ. Создание образовательной инфраструктуры	4.1. В рамках реализации ООП и программы развития: пополнение музейного фонда и организация экскурсионной деятельности; организация отчетности по питанию; организация и учет работы в актовом зале; организация работы профессиональных сообществ и руководителям творческих групп, комиссий и советов. Заведование кабинетами, музеями, тренажерными залами, тиром, мастерскими.	до 50%.	По служебной записке, приказу
		4.2. За проверку тетрадей для учителей обществознания, астрономии	До 10 %	По факту нагрузки
	5. Участие в организации инновационной деятельности	5. Работа педагога в условиях стажировочных и инновационных площадок	До 3б	По служебной записке
	6. Участие в деятельности, организующей документирующий учебно-воспитательный процесс	6.1. Ведение протоколов заседаний педагогических Советов, - Управляющего Совета, - Научно-методического совета, - Школьных комиссий, профкома	До 5б	По служебной записке

			1 место – 24 000 руб. 2 место – 18 000 руб. 3 место – 12 000 руб.	
	9.2. Наличие обучающихся-победителей и призеров в интеллектуальных конкурсах (очных)		Муниципальный уровень 1 место – 1 500 руб. 2 место – 1 000 руб. 3 место – 500 руб. Региональный уровень 1 место – 2 500 руб. 2 место – 2 000 руб. 3 место – 1 500 руб. Всероссийский уровень 1 место – 3 500 руб. 2 место – 3 000 руб. 3 место – 2 500 руб.	По служебной записке
	9.3. Наличие обучающихся-победителей и призеров в НПК (очных)		Школьный уровень 1 место – 1 500 руб. 2 место – 1 000 руб. 3 место – 500 руб. Муниципальный уровень 1 место – 3 000 руб. 2 место – 2 500 руб. 3 место – 2 000 руб. Региональный уровень 1 место – 5 500 руб. 2 место – 4 500 руб. 3 место – 3 500 руб. Всероссийский уровень 1 место – 9 000 руб. 2 место – 7 500 руб. 3 место – 6 000 руб.	За каждое место
	9.4. Наличие обучающихся-победителей и призеров в творческих конкурсах и спортивных соревнованиях (очных)		Муниципальный уровень 1 место – 1 500 руб. 2 место – 1 000 руб. 3 место – 500 руб. Региональный уровень 1 место – 2 500 руб. 2 место – 2 000 руб. 3 место – 1 500 руб. Всероссийский уровень 1 место – 3 500 руб. 2 место – 3 000 руб. 3 место – 2 500 руб.	За каждое место
10. Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах	10.1. Победы в профессиональных конкурсах		Школьный уровень I м – 1 500 руб. II м – 1 000 руб.	За каждое мероприятие

		11.8 За высокие показатели внешних оценочных процедур; за проведение коррекционно-реабилитационных мероприятий, направленных на улучшение состояния здоровья всех участников образовательных отношений.	До 15 000 руб.	По служебной записке, по приказу
	12. Результативность организации воспитательного процесса в рамках реализации федеральных образовательных проектов	12.1. За активное вовлечение учащихся в культурные, просветительские и спортивные мероприятия; реализацию дней единых действий в рамках Всероссийского календаря образовательных событий.	До 1,0 фонда оплаты труда	По служебной записке, по приказу, 1 раз в квартал
		12.2. За организацию деятельности первичного отделения Российского движения школьников, реализацию социальных инициатив учащихся общеобразовательной организации, сопровождение детских социальных проектов.	До 15000 руб.	По служебной записке, по приказу, ежемесячно
II. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	13. Педагогические работники, осуществляющие индивидуальные и групповые занятия для повышения уровня обученности	13.1 Индивидуальные и групповые занятия, индивидуальные занятия с использованием дистанционных технологий (СИРС, дети-мигранты, дети-инвалиды, дети с ОВЗ и другие)	Индивидуальные занятия 150 -350 руб.	За одно занятие, в зависимости от наполняемости группы
		13.2 Выплата за интенсивность педагогического труда	До 20 000 руб.	В зависимости от педагогической нагрузки
III. Премияльная выплата по итогам работы	14. Педагогические работники, имеющие стабильные и высокие показатели педагогической деятельности.	14.1 Высокие результаты педагогической деятельности. Создание комфортной образовательной среды Отсутствие замечаний и служебных записок о нарушениях трудовой дисциплины; необоснованных жалоб и конфликтов. Высокое качество дежурства по школе. Высокое качество работы со школьными документами учителя-предметника (ЭЖЖ, РП, КТП, Урочные планы, паспорта кабинетов) Высокий уровень исполнительской дисциплины. Высокие результаты работы при выполнении обязанностей классного руководителя и др.	До 1,5 фонда оплаты труда	Доплата по итогам учебных периодов, календарного года
		14.2 За многолетний добросовестный труд, особые достижения, индивидуальный вклад при выполнении услуг (работ) в период деятельности учреждения, высокий уровень педагогического мастерства. При прекращении трудовых отношений.	По представлению профкома школы, проработавшим не менее 10 лет в округе 10-19 лет – 60 000 руб. 20-29 лет – 90 000 руб. 30-39 лет – 120 000 руб. 40 и более лет – 155 000 руб.	Единовременная стимулирующая выплата

Приложение № 2
к Положению об оплате и
стимулированию труда
работников МАОУ МО г. Нягань
«СОШ № 6» им. А.И. Гордиенко от
01.09.2017г.
с изменениями от 31.01.2022г.

Критерии оценивания эффективности деятельности

Административно-управленческому персоналу для установления выплат стимулирующего характера

Показатели эффективности	Критерии оценки	Оценка в рублях, %	Примечание
1. Выплата за качество выполняемой работы	1.1. Качественная организация промежуточной и государственной итоговой аттестации	От 0 до 100%	Ежемесячная доплата. Устанавливается по представлению заместителя директора по УВР, приказом директора
	1.2. Формирование позитивного имиджа школы Разработка перспективных программных документов, нормативных и локальных актов		
	1.3. Реализация инновационных направлений деятельности		
	1.4. Реализация договоров о сотрудничестве с учреждениями и предприятиями партнерами		
	1.5. Участие общеобразовательной организации в независимых процедурах оценки качества образования		
	1.6. Своевременная и качественная статистическая отчетность, отчетность по запросу		
	1.7. Реализация подпрограмм в Программе развития по поддержке всех участников образовательных отношений		
	1.8. Создание условий для профилактики правонарушений среди несовершеннолетних		
	1.9. Представление опыта образовательной организации на публичных мероприятиях в сфере образования, средствах массовой информации		
	1.10. Участие государственно-общественного управления в разработке и реализации программы развития образовательной организации		
	1.11. Наличие действующего, систематически обновляемого сайта образовательной организации		
	1.12. Безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины		
	1.13. Достижение целевого показателя уровня средней заработной платы списочного состава педагогических работников		

Показатели эффективности	Критерии оценки	Оценка в рублях, %	Примечание
	1.14. Освоение и внедрение новых компьютерных программ и технологий в бухгалтерский учет школы		
	1.15. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности		
	1.16. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации)		
	1.17. Внедрение информационных технологий в практику работы библиотеки		
	1.18. Отсутствие жалоб на культуру обслуживания		
	1.19. Осуществление контроля за состоянием помещений и принятие мер к их своевременному ремонту		
	1.20. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов		
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	2.1. Отсутствие замечаний в итоговых документах (акты, справки, приказы контролирующих органов)	До 5000 руб.	Ежемесячно за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности
	2.2. Наличие призовых мест на муниципальном, региональном, федеральном и международном уровнях	До 15000 руб.	
	2.3. Отсутствие нарушений процедуры государственной итоговой аттестации в ППЭ	До 10000 руб.	
	2.4. Выполнение общеобразовательных программ, реализуемых в общеобразовательной организации	До 5000 руб.	
	2.5. Сохранение контингента обучающихся общеобразовательной организации	До 5000 руб.	
	2.6. Реализация мероприятий здоровьесберегающей направленности	До 5000 руб.	
	2.7. Представление инновационного опыта образовательной организации на публичных мероприятиях в сфере образования, стажировочных площадках, средствах массовой информации	До 10000 руб.	
	2.8. Высокие результаты образовательного учреждения и педагогов в профессиональных конкурсах различных уровней. Наличие призовых мест	До 10000 руб.	
	2.9. Оперативность и самостоятельность устранения проблем, связанных с выполнением профессиональных задач	До 15 000 руб.	
	2.10. Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	До 15 000 руб.	
	2.11. Своевременность и правильность сдача отчетов	До 15 000 руб.	
	2.12. Своевременная и качественная сдача здания школы к новому учебному году	До 20 000 руб.	
	2.13. Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности.	До 30 000 руб.	
	2.14. За высокие достижения в педагогической деятельности стажистам (за отработанные 20,25,30,35,40 и более лет)	До 15 000 руб.	1 раз в год

Показатели эффективности	Критерии оценки	Оценка в рублях, %	Примечание
3. Премияльные выплаты по итогам работы за год	3.1. Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг. В полном объеме – 100%	До 30 000 руб.	Единовременно до 1,5 ФОТ
	3.2. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг. Высокий уровень удовлетворенности: выше 90%.	До 10 000 руб.	
	3.3. Высокий рейтинг образовательной организации по итогам независимой оценки качества образования.		
	3.4. Положение образовательной организации в рейтингах муниципального, регионального, федерального уровней оценивается на «отлично».	До 20 000 руб.	
	3.5. Положение образовательной организации в рейтингах муниципального, регионального, федерального уровней оценивается выше среднего значения	До 30 000 руб.	
	3.6. Обеспечение высокого качества обучения и воспитания. Отсутствие обучающихся 9,11х классов, не получивших аттестат об основном общем образовании, среднем общем образовании. Отсутствие обучающихся не освоивших общеобразовательные программы начального образования (4 классы)	До 20 000 руб.	
	3.7. Высокие результаты государственной итоговой аттестации. Согласно статистическим данным по итогам государственной итоговой аттестации школа не имеет статуса учреждения с низкими образовательными результатами по отдельным предметам. Отмечена среди учреждений, имеющих высокие образовательные результаты по отдельным предметам.	До 30 000 руб.	
	3.8. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда		
	3.9. За многолетний добросовестный труд, особые достижения, индивидуальный вклад при выполнении услуг (работ) в период деятельности учреждения, высокий уровень педагогического мастерства. При прекращении трудовых отношений.	По представлению профкома школы, проработавшим: 10-19 лет 20-29 лет 30-39 лет 40 и более лет	

Приложение № 3
к Положению об оплате и
стимулированию труда работников
МАОУ МО г.Нягань «СОШ № 6» им.
А. И. Гордиенко
от 01.09.2017г.
с изменениями от 01.09.2018г.

**Критерии оценивания качества труда и установления
надбавок стимулирующего характера прочих специалистов,
служащих и рабочих**

№	Наименование выплаты	Критерии оценки	Оценка (в процентах, в рублях)	Примечание
1	1.1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1.1.Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации, ведение воинского учета) 1.1.2.Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности 1.1.3.Организация работы по обеспечению школьного сайта 1.1.4.Образцовое содержание и обеспечение сохранности книжного фонда и фонда учебников 1.1.5.Отсутствие предписаний контролирующих органов по результатам проверок надзорных органов 1.1.6.Отсутствие замечаний со стороны руководителя 1.1.7.Участие в выполнении важных работ, мероприятий 1.1.8.Внедрение рациональной, плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета 1.1.9.Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и пришкольной территории 1.1.10.Своевременное и качественное заключение договоров 1.1.11.Качественная подготовка и своевременная сдача	от 0% до 100%	Ежемесячная доплата, устанавливается по представлению руководителей подразделений, приказом директора

		<p>установленной нормативными документами отчетности</p> <p>1.1.12.Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы</p> <p>1.1.13.Подготовка отчетности по интернету, ведение сайта</p> <p>1.1.14.Создание, ведение информационных банков (учащиеся, сотрудники)</p> <p>1.1.15. Качественная работа по обеспечению сохранности имущества и товароматериальных ценностей учреждения</p> <p>1.1.16.Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закреплённом участке работы</p>		
	2.1. Выплата за качество выполняемой работы	<p>2.1.1.Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности</p> <p>2.1.2.Безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины</p> <p>2.1.3.Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей</p> <p>2.1.4.Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ</p> <p>2.1.5.Своевременное выполнение ремонтных работ с целью подготовки школы к новому учебному году</p> <p>2.1.6.Оперативность и самостоятельность устранения проблем, связанных с выполнением профессиональных задач</p> <p>2.1.7. Повышение профессионального мастерства</p> <p>2.1.8. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса и отсутствие замечаний со стороны администрации</p>	<p>до 30 000 руб.</p> <p>до 10 000 руб.</p> <p>до 10 000 руб.</p> <p>до 15 000 руб.</p> <p>до 15 000 руб.</p> <p>до 15 000 руб.</p> <p>до 15 000 руб.</p> <p>до 10 000 руб.</p>	Ежемесячно за счет бюджетных средств и от средств приносящей доход деятельности
3	3.1. Премияльные выплаты по итогам работы за год	3.1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	До 1,5 фонда оплаты труда	Единовременно