

Департамент образования и науки  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

казенное общеобразовательное учреждение  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Сургутская школа для обучающихся с ограниченными  
возможностями здоровья»

(КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными  
возможностями здоровья»)

## ПРИКАЗ

12.12.2023

№ 559

**«Об утверждении Положения об  
оплате труда работников КОУ  
«Сургутская школа для обучающихся  
с ограниченными возможностями  
здоровья»**

На основании приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.11.2023г., № 27-нп п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить в новой редакции Положение об оплате труда работников КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (приложение).
2. Положение об оплате труда, утвержденное пунктом 1 настоящего приказа вступает в силу с 1 января 2024 года.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат [00d177fb6839e0995f27646ab22499570d]  
Владелец [Ивина Светлана Николаевна]  
Действителен с [01.12.2022] по [24.02.2024]

С.Н. Ивина

В дело 01-37 за 2023  
Секретарь учебной части

Рассылка копий:  
Главному бухгалтеру  
Бухгалтеру

**СОГЛАСОВАНО:**

Председателем первичной профсоюзной организации казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»



Барто И.В. Барабанщикова  
Протокол заседания ППО  
от 12.12.2023 № 14

**УТВЕРЖДЕНО:**

Приказом директора казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»



от «12» декабря 2023 года № 559  
С.Н. Ивина

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

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», 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», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее соответственно – работники, организация, Департамент, автономный округ), и определяет:

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

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства автономного округа от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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

1.4. Заработная плата работников организации состоит из:

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

1.5. 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 местностях.

## II. Основные условия оплаты труда

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	15 799
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	техник-программист	16 094
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 490

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к

профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	секретарь учебной части	15 503
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	18 604
2.2.	3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог	19 490
2.3.	4 квалификационный уровень	тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	20 523

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», согласно таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
1.1.	библиотекарь	17 127
1.2.	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: библиотекарь	18 013

1.3.	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: библиотекарь	18 899
------	---	--------

2.5. Размеры окладов рабочих организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», согласно таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 766
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 503
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 242
2.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 127
2.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы):	18 013

		водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	
--	--	--	--

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1.	специалист по охране труда <sup>1</sup>	18 604
2.	специалист по закупкам <sup>2</sup>	17 718
3.	специалист по кадрам, <sup>3</sup>	17 718
4.	ассистент по оказанию технической помощи <sup>4</sup>	16 242

<sup>1</sup> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

<sup>2</sup> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

<sup>3</sup> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

<sup>4</sup> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2017 года № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

2.7. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются доплаты.

Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образует повышенный оклад (должностной оклад) работника, ставку заработной платы, на который начисляются установленные настоящим Положением выплаты.

2.7.1. За квалификационную категорию работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется доплата к окладу (должностному окладу).

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	Наименование	Размер доплаты к окладу (должностному окладу) (в %)
1	2	3
1.	За наличие квалификационной категории «Педагог-наставник»	30
2.	За наличие квалификационной категории «Педагог-методист»	20
3.	За высшую квалификационную категорию	15
4.	За первую квалификационную категорию	10

2.7.2. За ученую степень «Доктор наук» и (или) «Кандидат наук», при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности.

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 7.

Таблица 7

№ п/п	Наименование	Размер доплаты к окладу (должностному окладу) (в руб.)
		работникам государственных образовательных организаций, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования
1	2	4
1.	За ученую степень «Доктор наук»	2500
2.	За ученую степень «Кандидат наук»	1600

Основанием для выплаты доплаты к окладу (должностному окладу) за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

Доплата к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

2.7.3. Доплата к окладу (должностному окладу) на **обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями** устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

2.7.4. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31 декабря 2023 года и суммой оклада (должностного оклада), с учетом повышения, предусмотренного подпунктами 2.7.1 – 2.7.3 настоящего пункта и компенсационных выплат, указанных в строке 6 таблицы 8 при условии сохранения объема работы.

## 2.8. 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

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым 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.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа 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».

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), производятся в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ.

3.5. Денежное вознаграждение за **классное руководство** педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется в размере 5000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более классах (группах) 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 (кураторство) педагогическим работникам образовательных 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 автономного округа 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».

3.6. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 8.

Таблица 8

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со <u>статьей 153</u> Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом <u>Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П</u>	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	полutorный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, в соответствии со <u>статьей 152</u> Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом <u>Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П</u>	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей),	до 100% оклада (должностного оклада) по	оформляется приказом (распоряжением)

	расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
6.1.	за работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководителя обучающихся по программам начального, основного, среднего (полного) общего образования	в размере 3200 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств бюджета автономного округа)
		в размере 5000 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств федерального бюджета)
6.2.	за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом:		
6.2.1.	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект
6.2.2.	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
6.3.	за руководство методическим объединением	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение
6.4.	за проверку тетрадей для учителей начальных классов, преподавателей литературы, русского языка, математики,	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.5.	проверка тетрадей для учителей	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

	(преподавателей) географии, истории, черчения, биологии		
6.6.	за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.7.	за работу с обучающимися на дому	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.	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 автономного округа 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»
8.	Процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	до 50%	

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к повышенным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.8. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением стимулирующих и иных выплат, установленных в абсолютном размере.

#### **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;

- по итогам работы за год.

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). Результаты анализа и оценки объективности представленных результатов деятельности работников (анализ руководителя методического объединения, портфолио педагога, представление на сотрудника административного совета, служебные записки) рассматриваются Комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия) один раз в год в сентябре. Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива. В состав комиссии могут быть назначены заместители директора школы, руководители методических объединений, члены профсоюзного комитета, члены Управляющего Совета и другие работники школы. Всего комиссия состоит из семи человек.

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

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

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

4.2.1. Перечень и размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с таблицей 12.

4.2.2. Конкретный размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим определяется в процентах от повышенного должностного оклада или тарифной ставки работника, по основной занимаемой должности в размере не более 50%, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

4.2.3. По итогам заседания Комиссия устанавливает размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, заносит в протокол, на основании которого издается приказ директора.

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

4.2.5. Вновь принятым сотрудникам выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок 1 год не менее 10% от должностного оклада или тарифной ставки работника, по основной занимаемой должности, с даты приема на работу.

В случае истечения годовичного срока установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы со дня приема впервые принятому сотруднику до срока установления выплаты на общих основаниях согласно п.4.2.2 – п.4.2.4. настоящего положения. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы сохраняется на период до 31 августа следующего года, но на период не более 6 месяцев.

4.2.6. В случае применения к сотруднику дисциплинарного взыскания в виде выговора, вынесенного в установленном порядке, выплата за интенсивность и высокие результаты работы приостанавливается до момента снятия взыскания.

В случае применения к сотруднику дисциплинарного взыскания в виде замечания, вынесенного в установленном порядке выплата за интенсивность и высокие результаты работы, снижается до момента снятия взыскания и устанавливаются в соответствии с таблицей 9.

Показатели снижения (лишения) стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора согласно таблице 9.

**Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

1. Специалисты, служащие, деятельность которых не связана с непосредственным осуществлением уставной деятельности (предоставлением образовательных услуг), рабочие (обслуживающий персонал)				
1.1.	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту	С месяца, в котором наложено взыскание, по дату снятия взыскания	10%
1.2.	Нарушения трудовой дисциплины	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
1.3	Неполное или несвоевременное исполнение поручений (приказов) руководства	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
1.4	Наличие замечаний со стороны руководства	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
1.5	Наличие обоснованных жалоб и замечаний от сторонних лиц и организаций	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%

4.3. Выплата за качество выполняемых работ характеризуется оценкой эффективности деятельности работников и особыми достижениями работников в соответствии с таблицей 12.

4.4. Конкретный размер ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников согласно Приложению 2 к настоящему Положению, на основании требований, установленными Департаментом.

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.

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).

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.

4.4.1. Конкретный размер ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от повышенного должностного оклада работника в процентах от должностного оклада, по основной занимаемой должности, в размере не более 50%.

4.4.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на 1 год (с 1 сентября по 31 августа) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников организации.

4.4.3. По итогам заседания Комиссия устанавливает размер выплаты за качество выполняемых работ, заносит в протокол, на основании которого издается приказ директора.

4.4.4. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 10% от должностного оклада по основной занимаемой должности на срок 1 год, с даты приема на работу.

В случае истечения годового срока установления выплаты за качество выполняемых работ со дня приема впервые принятому сотруднику до срока установления выплаты на общих основаниях согласно п.4.4.1 – 4.4.3. настоящего положения. Выплата за качество выполняемых работ сохраняется на период до 31 августа следующего года, но на период не более 6 месяцев.

4.4.5. В случае применения к сотруднику дисциплинарного взыскания в виде выговора, вынесенного в установленном порядке, выплата за интенсивность и высокие результаты работы приостанавливается до момента снятия взыскания.

В случае применения к сотруднику дисциплинарного взыскания в виде замечания, вынесенного в установленном порядке выплата за качество выполняемых работ, снижается до момента снятия взыскания и устанавливаются в соответствии с таблицей 10.

Таблица 10

Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты  
за качество выполняемой работы

№п/п	Наименование критерия	Условия снижения (лишения) выплаты	Периодичность осуществления выплаты	Размер снижения выплаты в % отношении
1. Заместители руководителя, основные категории работников				
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%
1.2.	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%
1.3	Несвоевременное и неправомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию основной государственной программы	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%
1.4.	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	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%

		установленной сфере деятельности		
1.5	Наличие фактов самовольных уходов обучающихся (воспитанников)	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%
1.6.	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%
1.7.	Неисполнение (неполное исполнение) рабочей программы	Нарушение сроков проведения мероприятий в рамках плана работы Учреждения	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%
1.8.	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%
1.9.	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту	С месяца, в котором наложено взыскание, по дате снятия взыскания	5%
1.10	Нарушения трудовой дисциплины	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%

4.5. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

4.5.1. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере не более 30 000 рублей и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.5.2. Конкретный размер выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается по итогам заседания Комиссии. Решение заносится в протокол, на основании которого издается приказ директора.

4.6. Выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, положением по оплате труда, приказом руководителя.



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

4.6.2. Предельный размер выплаты по итогам работы за год – не более 1,0 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени. При расчете фонда оплаты труда учитывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.7 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

4.6.3. 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.

4.6.4. 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.

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 11.

Таблица 11

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

4.7. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 12.

Таблица 12

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде	

			Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с показателями эффективности деятельности	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Выплата по итогам работы за год	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год

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

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

5.2. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю организации устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей организации приведены в таблице 13.

Таблица 13

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный*	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Общеобразовательная организация	до 350 чел.	50 000
		от 351 чел. до 950 чел.	55 000

\*Расчет приведенного контингента обучающихся (воспитанников) осуществляется путем суммирования контингента обучающихся очной формы обучения, произведения контингента обучающихся очно-заочной формы обучения и коэффициента 0,25, произведения контингента обучающихся заочной формы обучения и коэффициента 0,1 по данным официальной статистики на отчетную дату. При расчете значение округляется до целого числа.

5.3. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации приведены в таблице 14.

Таблица 14

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный*	Размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1.	Общеобразовательная организация	до 350 чел.	45 000
		от 351 чел. до 950 чел.	49 000

\*Расчет приведенного контингента обучающихся (воспитанников) осуществляется путем суммирования контингента обучающихся очной формы обучения, произведения контингента обучающихся очно-заочной формы обучения и коэффициента 0,25, произведения контингента обучающихся заочной формы обучения и коэффициента 0,1 по данным официальной статистики на отчетную дату. При расчете значение округляется до целого числа.

5.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Департамента.

5.5. 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 автономного округа и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

- несоблюдение требований настоящего Положения.

5.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет 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, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.7. 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, организациях дополнительного образования, организациях дополнительного профессионального образования:

у руководителя – 5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 5;

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в настоящем пункте, устанавливаются условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций, включенных в перечень, утвержденный Департаментом.

5.8. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной 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**

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

6.2. 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 по согласованию с Департаментом не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

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 руководителя организации.

В случае деления 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 устанавливается в размере не менее 1,2 и не более 2,0 фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии). При расчете фонда оплаты труда учитывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.7. настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

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.

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

Молодой специалист - гражданин РФ в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

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.

## **VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации**

7.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из:

- объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им государственного задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников организации.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов (окладов) 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 до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.7 настоящего Положения и компенсационных выплат, 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.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.5 настоящего Положения.

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

Руководитель организации при планировании фонда оплаты труда организации предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала организации в размере не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу организации, утверждается приказом Департамента.

### Критерии установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№п/п	Критерии	Показатели	Индикаторы	Максимальный размер выплаты в %
<b>1. Бухгалтер</b>				
1.1.	Высокая результативность работы	Своевременность и качество ведения бухгалтерского учета (приема, контроля, обработки первичной документации), отражение его в программных продуктах. Достоверность данных бухгалтерского учета.	в установленные сроки и достоверно – 5%  с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 5%
		Своевременность и качество представленной отчетности (сведений, информации, документов), размещение утвержденной (согласованной) отчетности (информации, документов) на официальных сайтах	в установленные сроки и достоверно – 5%  с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 5%
		Отсутствие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженности	отсутствие – 5% наличие – 0%	до 5%
		Кассовое исполнение по состоянию на 31 декабря отчетного года	не менее 98% - 10% менее 98% - 0%	до 10%
1.2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя Своевременность и качество проведения инвентаризации.	в установленные сроки и достоверно – 5%	до 5%
		Отсутствие нарушений сроков и условий оплаты обязательств, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ХМАО-Югры или договорами.	отсутствие – 10% наличие – 0%	до 10%
1.3.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы ОУ	Соблюдение профессиональной этики	отсутствие жалоб – 5% наличие – 0%	до 5%
		Соблюдение особого режима работы, рациональное использование (экономия) энергоресурсов и других материалов	достижение показателя – 5%	до 5%
	<b>ИТОГО</b>			<b>50%</b>
<b>2. Экономист</b>				



2.1.	Высокая результативность работы	Выполнение плановых работ (ведение документации, отображение в программных продуктах) надлежащего качества в срок или сокращенный срок	в установленные сроки и достоверно – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
		Своевременность и качество представленной отчетности (сведений, информации, документов), размещение утвержденной (согласованной) отчетности (информации, документов) на официальных сайтах	в установленные сроки и достоверно – 5% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 5%
		Кассовое исполнение по состоянию на 31 декабря отчетного года	не менее 98% - 10% менее 98% - 0%	до 10%
2.2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя	в установленные сроки и достоверно – 5% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 5%
		Отсутствие нарушений сроков и условий оплаты обязательств, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ХМАО-Югры или договорами	отсутствие – 10% наличие – 0%	до 10%
2.3.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы ОУ	Соблюдение профессиональной этики	отсутствие жалоб – 5% наличие – 0%	до 5%
		Соблюдение особого режима работы, рациональное использование (экономия) энергоресурсов и других материалов	достижение показателя – 5%	до 5%
<b>ИТОГО</b>				<b>50%</b>
<b>3. Специалист по кадрам</b>				
3.1.	Высокая результативность работы	Выполнение плановых работ (предоставление отчетности, ведение документации) надлежащего качества в срок или сокращенный период	в установленные сроки и достоверно – 15% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 15%
3.2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Своевременное и квалифицированное выполнение приказов,	в установленные сроки и достоверно – 10%	до 10%

		распоряжений и поручений руководителя	с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	
		Выполнение социально-значимых функций	в установленные сроки – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
3.3.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы ОУ	Отсутствие замечаний по защите персональных данных сотрудников	отсутствие – 10% наличие – 0%	до 10%
		Соблюдение профессиональной этики	отсутствие жалоб – 5% наличие – 0%	до 5%
	<b>ИТОГО</b>			<b>50%</b>
<b>4. Юрисконсульт</b>				
4.1.	Высокая результативность работы	Оперативное ведение договорной работы в учреждении	в установленные сроки – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
		Своевременность и качество организации и осуществления внутреннего контроля по поддержанию в актуальном состоянии локальных правовых актов, необходимых для деятельности организации, в том числе в сфере закупок. Соблюдение законодательства РФ, ХМАО-Югры, локальных актов организации	в установленные сроки и достоверно – 5% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 5%
4.2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя. Своевременность и качество соблюдения порядка согласования передачи имущества в аренду. Своевременность и качество заключения, ведения, исполнения договоров аренды, безвозмездного пользования, служебного найма жилого помещения	в установленные сроки и достоверно – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
		Выполнение социально-значимых функций	в установленные сроки – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
4.3.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы ОУ	Сопровождение по урегулированию конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса	в установленные сроки – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
		Соблюдение профессиональной этики	отсутствие жалоб – 5% наличие – 0%	до 5%

	<b>ИТОГО</b>			<b>50%</b>
<b>5. Специалист по закупкам</b>				
5.1.	Высокая результативность работы	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период. Соблюдение требований законодательства РФ, ХМАО – Югры, иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок. Эффективность закупок.	в установленные сроки и достоверно – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%  эффективность закупок – 5%	до 15%
		Своевременное размещение информации в единой информационной системе и внесение в нее изменений	в установленные сроки – 5% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 5%
5.2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя	в установленные сроки и достоверно – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
		Выполнение социально-значимых функций	в установленные сроки – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
5.3.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы ОУ	Соблюдение профессиональной этики	отсутствие жалоб – 5% наличие – 0%	до 5%
		Соблюдение особого режима работы, рациональное использование (экономия) энергоресурсов и других материалов	достижение показателя – 5%	до 5%
	<b>ИТОГО</b>			<b>50%</b>
<b>6. Техник-программист, специалист по защите информации</b>				
6.1.	Высокая результативность работы	Своевременное техническое сопровождение, обновление и настройка электронно-информационных ресурсов	в установленные сроки – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
		Сопровождение и своевременное обновление информации на сайте ОУ, ведение госпабликов	в установленные сроки – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
6.2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Выполнение социально-значимых функций	в установленные сроки – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
		Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя	в установленные сроки и достоверно – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
6.3.	Обеспечение безаварийной,	Отсутствие замечаний по защите информации	отсутствие – 5% наличие – 0%	до 5%

	безотказной и бесперебойной работы ОУ	Соблюдение профессиональной этики	отсутствие жалоб – 5% наличие – 0%	до 5%
	<b>ИТОГО</b>			<b>50%</b>
<b>7. Специалист по охране труда</b>				
7.1.	Высокая результативность работы	Выполнение плановых работ (предоставление отчетности, ведение документации) надлежащего качества в срок или сокращенный период	в установленные сроки и достоверно – 15% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 15%
7.2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя	в установленные сроки и достоверно – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
		Выполнение социально-значимых функций	в установленные сроки – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
7.3.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы ОУ	Отсутствие замечаний по охране труда	отсутствие – 10% наличие – 0%	до 10%
		Соблюдение профессиональной этики	отсутствие жалоб – 5% наличие – 0%	до 5%
	<b>ИТОГО</b>			<b>50%</b>
<b>8. Библиотекарь</b>				
8.1.	Высокая результативность работы	Проведение регулярных профилактических работ по сохранности библиотечного фонда. Рейды по сохранности учебников и учебных пособий. Своевременная и надлежащая обработка и хранение документов. Отсутствие недостач и излишек при инвентаризации имущества	в установленные сроки и достоверно – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
8.2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Участие в подготовке и проведении культурно-просветительских мероприятий. Оформление тематических выставок художественной литературы	качественно – 10% с замечаниями – 0%	до 10%
		Выполнение социально-значимых функций	в установленные сроки – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
8.3.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы ОУ	Обеспечение полного, своевременного и качественного комплектования библиотечного фонда современной, отвечающей требованиям учебного плана школы методической, учебной литературой, с учетом профиля	в установленные сроки и достоверно – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%

		образовательных программ и оптимальным расходованием бюджетных средств		
		Соблюдение профессиональной этики	отсутствие жалоб – 10% наличие – 0%	до 10%
	<b>ИТОГО</b>			<b>50%</b>
<b>9. Делопроизводитель</b>				
9.1.	Высокая результативность работы	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	в установленные сроки и достоверно – 15% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 15%
9.2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Выполнение социально-значимых функций	в установленные сроки – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
		Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя	в установленные сроки и достоверно – 15% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 15%
9.3.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы ОУ	Соблюдение профессиональной этики	отсутствие жалоб – 10% наличие – 0%	до 10%
	<b>ИТОГО</b>			<b>50%</b>
<b>10. Секретарь учебной части</b>				
10.1.	Высокая результативность работы	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	в установленные сроки и достоверно – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
10.2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Своевременное доведение информации приказов, распоряжений администрации до исполнителей	в установленные сроки – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
		Выполнение социально-значимых функций	в установленные сроки – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
10.3.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы ОУ	Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя	в установленные сроки и достоверно – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
		Соблюдение профессиональной этики	отсутствие жалоб – 10% наличие – 0%	до 10%

	<b>ИТОГО</b>			<b>50%</b>
11.	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья			
11.1.	Высокая результативность работы	Выполнение должностных обязанностей надлежащего качества	высокое качество – 15% низкое – 0%	до 15%
11.2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Выполнение социально-значимых функций	в установленные сроки – 5% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 5%
		Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя	в установленные сроки и достоверно – 10% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 10%
11.3.	Обеспечение безаварийной, безотказной бесперебойной работы ОУ	Соблюдение профессиональной этики	отсутствие жалоб – 10% наличие – 0%	до 10%
		Повышенные физические условия, связанные с подъемом тяжести в процессе оказания помощи обучающимся с инвалидностью (имеющие вес более 40 кг)	2 и более ребенка – 10% 1 ребенок – 5% отсутствие – 0%	до 10%
	<b>ИТОГО</b>			<b>50%</b>
<b>12. Водитель</b>				
12.1.	Высокая результативность работы	Обеспечение безопасной перевозки. Отсутствие ДТП	высокое качество, отсутствие ДТП – 5% наличие – 0%	до 5%
12.2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Выполнение социально-значимых функций	в установленные сроки – 2% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 2%
		Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя	в установленные сроки – 2% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 2%
12.3.	Обеспечение безаварийной, безотказной бесперебойной работы ОУ	Соблюдение профессиональной этики	отсутствие жалоб – 2% наличие – 0%	до 2%
		Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта. Наличие действующей карты водителя	в установленные сроки – 4% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 4%
	<b>ИТОГО</b>			<b>15%</b>
<b>13. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>				
13.1.	Высокая результативность работы	Качественное выполнение основных работ	высокое качество – 5%	до 5%
13.2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Выполнение социально-значимых функций	в установленные сроки – 2% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 2%

13.3.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы ОУ	Оперативность устранения неисправностей, неполадок оборудования. Рациональное использование (экономия) энергоресурсов и других материалов.	в установленные сроки или сокращенные сроки – 3% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0% достижение показателя – 2%	до 5%
		Соблюдение профессиональной этики	отсутствие жалоб – 3% наличие – 0%	до 3%
<b>Итого</b>				<b>15%</b>
<b>14. Гардеробщик</b>				
14.1.	Высокая результативность работы	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, соблюдение правил и требований ОТ, ТБ	соблюдение требований – 5% нарушение – 0%	до 5%
14.2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Выполнение социально-значимых функций	в установленные сроки – 2% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 2%
14.3.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы ОУ	Оперативность выполнения основных работ	в установленные сроки или сокращенные сроки – 5% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 5%
		Соблюдение профессиональной этики	отсутствие жалоб – 3% наличие – 0%	до 3%
<b>Итого</b>				<b>15%</b>
<b>15. Уборщик служебных помещений</b>				
15.1.	Высокая результативность работы	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, соблюдение правил и требований ОТ, ТБ	соблюдение требований – 5% нарушение – 0%	до 5%
15.2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Выполнение социально-значимых функций	в установленные сроки – 2% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 2%
15.3.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы ОУ	Оперативность выполнения основных работ. Рациональное использование (экономия) энергоресурсов и других материалов.	в установленные сроки или сокращенные сроки – 3% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0% достижение показателя – 2%	до 5%
		Соблюдение профессиональной этики	отсутствие жалоб – 3% наличие – 0%	до 3%
<b>Итого</b>				<b>15%</b>
<b>16. Уборщик территории</b>				

16.1.	Высокая результативность работы	Качественное выполнение основных работ. Участие в озеленении и благоустройстве пришкольной территории	соблюдение требований – 5% нарушение – 0%	до 5%
16.2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Выполнение социально-значимых функций	в установленные сроки – 2% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 2%
16.3.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы ОУ	Обеспечение санитарно-технического состояния и безопасного передвижения по территории ОУ. Рациональное использование (экономия) энергоресурсов и других материалов.	в установленные сроки или сокращенные сроки – 3% с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0% достижение показателя – 2%	до 5%
		Соблюдение профессиональной этики	отсутствие жалоб 3% наличие – 0%	до 3%
<b>Итого</b>				<b>15%</b>

Приложение 2  
к положению об оплате труда  
работников учреждения

**Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ**

№п/п	Критерии	Показатели	Индикаторы	Максимальный размер выплаты в %
1. Заместитель директора				
1.1.	Результативность образовательных программ	Наличие внутренней системы оценки качества образования Наличие адаптированных образовательных программ Охват дополнительным образованием	наличие – 2%  наличие – 2% свыше 80% - 1%	до 5%
1.2.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов, отсутствие объективных жалоб, соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	отсутствие – 5% наличие – 0%	до 5%
1.3.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Оснащение учебных кабинетов оборудованием, соответствующим современным требованиям в ФГОС, ФАООП. Наличие квалифицированного педагогического состава.	более 91% - 5% 80-90% - 3% менее 79% - 0%	до 5%



1.4.	Организация предоставления психолого-педагогической и социальной помощи обучающимся	Эффективность предоставления качественной психолого-педагогической и социальной помощи обучающимся	более 91% - 5% 80-90% - 3% менее 79% - 0%	до 5%
1.5.	Участие в конкурсах, представление опыта на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, проводимых на территории ХМАО-Югры, РФ по повышению профессионального мастерства	Наличие победителей и призеров конкурсов, представление опыта работы на семинарах, совещаниях	международный – 5% федеральный – 4% региональный – 3%	до 5%
1.6.	Удовлетворенность родителями (законными представителями) качеством образования, проводимых мероприятий	Удовлетворенность родителей (законных представителей)	результаты анкетирования родителей (законных представителей), удовлетворенных качеством не менее 70% - 2%; отсутствие жалоб – 3%	до 5%
1.7.	Информационная открытость ОУ	Соответствие содержания сайта ФЗ «Об образовании в РФ», своевременное обновление информации на сайте ОУ, ведение госпабликов. Ведение электронных ресурсов, мониторингов. Публичная отчетность	в установленные сроки – 5%	до 5%
1.8.	Соблюдение профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций. Установление и поддержание комфортной психологической атмосферы и духа корпоративного сотрудничества в трудовом коллективе	отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб – 5% наличие – 0%	до 5%
1.9.	Независимая оценка качества	Результаты независимой оценки качества: Открытость, доброжелательность, комфортность, удовлетворенность. Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества	значение: «отлично» - 5% «хорошо» - 3% «удовлетворительно» - 2% «неудовлетворительно» - 0%  обеспечено – 2% не обеспечено – 0%	до 5%
1.10.	Качество предоставления отчетности	Своевременное и достоверное предоставление отчетов	в установленные сроки и достоверно – 5% с нарушением – 0%	до 5%
	<b>ИТОГО</b>			<b>50%</b>
<b>2. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе</b>				

2.1.	Состояние имущественного комплекса	Проведение мероприятий по контролю содержания имущества, оформления документации	достижение показателя – 5%	до 5%
2.2.	Создание условий универсальной безбарьерной среды, доступной среды	Проведение мероприятий по дооборудованию и адаптации, беспрепятственного доступа к ОУ Наличие актуального паспорта доступности ОУ	соответствует полностью – 5% частично – 3%	до 5%
2.3.	Обеспечение условий для реализации образовательной программы	Соответствие материально-технической базы предъявляемым требованиям, привлечение дополнительных средств. Бесперебойная работа систем жизнеобеспечения	соответствует полностью – 10% частично – 5% не соответствует – 0%	до 10%
2.4.	Своевременность выполнения плана ремонта объектов инфраструктуры	Выполнение работ в установленные сроки	в установленные сроки и достоверно – 5% с нарушением – 0%	до 5%
2.5.	Контроль выполнения программы по энергоэффективности	Выполнение плановых мероприятий	в установленные сроки и достоверно – 5% с нарушением – 0%	до 5%
2.6.	Соблюдение профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций. Установление и поддержание комфортной психологической атмосферы и духа корпоративного сотрудничества в трудовом коллективе	отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб – 5% наличие – 0%	до 5%
2.7.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов, отсутствие объективных жалоб, соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	отсутствие – 5% наличие – 0%	до 5%
2.8.	Качество предоставления отчетности	Своевременное и достоверное предоставление отчетов	в установленные сроки и достоверно – 5% с нарушением – 0%	до 5%
2.9.	Удовлетворенность родителями (законными представителями) качеством образования, проводимых мероприятий	Удовлетворенность родителей (законных представителей)	- результаты анкетирования родителей (законных представителей), удовлетворенных качеством не менее 70% - 2%; - отсутствие жалоб на качество материально-технического, административно-	до 5%

			хозяйственного сопровождения образовательного процесса – 3%	
	<b>Итого</b>			<b>50%</b>
<b>3. Главный бухгалтер</b>				
3.1.	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%	достигнуто – 5%  не достигнуто – 0%	до 5%
3.2.	Кредиторская и (или) дебиторская задолженности	Наличие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженностей, в том числе по КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» по итогам отчетного года	наличие – 0% отсутствие – 5%	до 5%
3.3.	Соблюдение соотношений средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений	Доля расходов на оплату работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда ОУ	не более 40% - 5% более – 0%	до 5%
3.4.	Качество предоставления бухгалтерской отчетности	Предоставление бухгалтерской отчетности в установленные сроки и достоверно	в установленные сроки и достоверно – 5%  с нарушением сроков и (или) недостоверно – 0%	до 5%
3.5.	Кассовое исполнение	Кассовое исполнение по состоянию на 31 декабря отчетного года	не менее 98% - 5% менее 98% - 0%	до 5%
3.6.	Своевременность и качество проведения инвентаризации	Проведение инвентаризации в установленные сроки	в установленные сроки и достоверно – 5%	до 5%
3.7.	Соблюдение требований законодательства РФ, ХМАО-Югры	Отсутствие нарушений сроков и условий оплаты обязательств, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ХМАО-Югры или договорами	отсутствие – 10% наличие – 0%	до 10%
3.8.	Соблюдение профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций. Установление и поддержание комфортной психологической атмосферы и духа корпоративного сотрудничества в трудовом коллективе	отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб – 5% наличие – 0%	до 5%

3.9.	Соблюдение особого режима работы, рациональное использование (экономия) энергоресурсов и других материалов	Целевое и эффективное использование финансовых средств	достижение показателя – 5%	до 5%
	<b>итого</b>			<b>50%</b>
<b>4. Педагогические работники</b>				
4.1.	Своевременное и качественное выполнение рабочей программы	Качественная подготовка и проведение уроков, занятий, мероприятий; использование эффективных технологий, новых форм работы	на высоком уровне – 5% на хорошем уровне – 3%	до 5%
		Реализация АООП при смешанной форме реализации программы в группе, классе	до 1 месяца – 0,5% более 1 месяца – 2%	до 2%
4.2.	Участие в конкурсах, представление опыта на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, проводимых на территории автономного округа, России по повышению профессионального мастерства	Уровень участия в педагогических очных и дистанционных конкурсах профессионального мастерства (по приказу ОУ, наличие одного из уровней участия)	- федеральный уровень (очное участие – 10%; дистанционное – 5%) - региональный уровень (очное участие – 5%; дистанционное – 3%) - муниципальный (очное участие – 2%; дистанционное – 1%) - школьный – 1%	до 10%
		Представление опыта на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях по повышению профессионального мастерства (по приказу ОУ, наличие одного из уровней участия)	- федеральный уровень – 5% - региональный уровень – 3% - муниципальный – 2% - школьный – 0,5%	до 5%
4.3.	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	Качество конечных результатов усвоения учебного материала («прирост» предметных и личностных результатов) <i>(для педагогов 2-9 классов)</i>	<u>Административные контрольные работы:</u> 100%-90% - 3% 89%-70% - 2% 69%-50% - 1%  <u>Итоговая аттестация:</u> 100%-90% - 3% 89%-70% - 2% 69%-50% - 1% <u>Мониторинг экспертной группы</u> 100%-90% - 3% 89%-70% - 2% 69%-50% - 1%	до 3%
		Достижение результатов освоения специальной индивидуальной программы развития <i>(для педагогов 1 классов и классов по 2 варианту)</i>	Результативность участия обучающихся в	- федеральный уровень (очное

		деятельности по предмету и внеучебной деятельности (олимпиады, соревнования, смотры, конкурсы, выставки) (по инициативе ОУ, наличие одного из уровней участия)	участие – 5%, дистанционное – 3%) - региональный уровень (очное участие – 3%; дистанционное – 2%) - муниципальный уровень (очное участие – 1%, дистанционное – 0,5%) - школьный – 0,5%	
4.4.	Результативность оказания психолого-педагогической, медико-социальной помощи обучающимся	Положительная динамика ППС помощи по результатам динамических наблюдений ( <i>учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, воспитатель, тьютор, социальный педагог</i> )	<u>Мониторинг</u> 100%-90% - 3% 89%-70% - 2% 69%-50% - 1%	до 3%
		Ведение дневников наблюдений, индивидуальных карт развития, индивидуальных комплексных маршрутов, речевых карт, карт дефектологического или психологического обследования	По данным аналитической справки систематическое (своевременное) ведение – 2%	до 2%
4.5.	Интенсивность труда работников, задействованных в работе с трудными подростками, состоящими на профилактическом учёте.	-Отсутствие совершённых преступлений и правонарушений по данным органов МВД; -сопровождение детей из социально-неблагополучных семей; -профилактическая работа с учащимися и родителями; уменьшение числа обучающихся, состоящих на различных видах учёта; -работа с трудными семьями, реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников; -руководство дополнительными направлениями работы, в том числе по выполнению функций координатора профилактики употребления ПАВ, психологическому сопровождению обучающихся «группы риска» и другие	достижение показателя – 10%	до 10%
4.6.	Выполнение социально-значимых функций	Участие в работе органов управления ОУ, ППК, аттестационной комиссии, наградной комиссии	- член комиссии – 0,5% - протоколирование работы органов	до 1%

			управления ОУ, ППК, наградной, аттестационной комиссии – 0,5%	
		Выполнение общественных работ	- за работу в качестве председателя ППО – 1% - член выборного органа ППО – 0,5% - наставничество – 2%	до 3%
4.7.	Соблюдение профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций. Установление и поддержание комфортной психологической атмосферы и духа корпоративного сотрудничества в трудовом коллективе. Отсутствие жалоб от родителей (законных представителей)	отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб – 1% наличие – 0%	до 1%
	<b>Итого</b>			<b>50%</b>

Приложение 3  
к положению об оплате труда  
работников учреждения

**Критерии установления стимулирующей выплаты  
за особые показатели деятельности образовательной организации**

№п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Оценка (в рублях)	Максимальное количество (в рублях)
<b>1. Заместители директора</b>				
1.1.	Организация и проведение на базе учреждения мероприятий опорного образовательного центра	качественное проведение мероприятий опорного центра	5000	5000
1.2.	Ведение экспериментальной (исследовательской) инновационной деятельности, в том числе в рамках сотрудничества с ИПК РАО и другими научно-методическими центрами	внедрение эффективных инновационных образовательных, управленческих технологий	5000	5000
1.3.	Наличие значимых результатов деятельности учреждения	наличие победителей, призеров региональных, Всероссийских, международных олимпиад, соревнований, конкурсов-смотров в образовательной, культурной, спортивной, научной деятельности:	- региональный уровень - 3000 - федеральный уровень - 4000 - международный уровень - 5000	15000
		наличие предложений (в виде проектов нормативных	5000	

		правовых актов), принятых в установленном порядке направленных на совершенствование и (или) приведение нормативной базы нормам действующего законодательства		
		участие (с докладами, статьями) в конференциях, семинарах, симпозиумах регионального, всероссийского, международного уровня	- региональный уровень - 3000 - федеральный уровень - 4000 - международный уровень - 5000	
1.4.	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя по основным направлениям деятельности ОУ	в установленные сроки качественно и достоверно	5000	5000
	<b>итого</b>			<b>30 000,0</b>
<b>2. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе</b>				
2.1.	Наличие значимых результатов деятельности учреждения	наличие предложений (в виде проектов нормативных правовых актов), принятых в установленном порядке направленных на совершенствование и (или) приведение нормативной базы нормам действующего законодательства	10000	10000
2.2.	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя по основным направлениям деятельности ОУ	в установленные сроки качественно и достоверно	5000	10000
		оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	5000	
2.3.	Организация работы со спонсорами	достижение результата	10000	10000
	<b>итого</b>			<b>30 000,0</b>
<b>3. Главный бухгалтер</b>				
3.1.	Исполнение бюджета	высокая результативность работы по исполнению бюджета, I кв.-20%, II кв. -45%, III кв.-70%	10000	15000
		выполнение сверхурочной работы не входящую в должностные обязанности	5000	
3.2.	Наличие значимых результатов деятельности учреждения	наличие предложений (в виде проектов нормативных правовых актов), принятых в установленном порядке направленных на совершенствование и (или) приведение нормативной базы нормам действующего законодательства	10000	10000
3.3.	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных особо важных и сложных заданий	в установленные сроки качественно и достоверно	5000	5000

	руководителя по основным направлениям деятельности ОУ			
	<b>итого</b>			<b>30 000,0</b>
<b>4. Педагогические работники</b>				
4.1.	Ведение экспериментальной (исследовательской) инновационной деятельности, в том числе в рамках опорного образовательного центра	представление результатов деятельности - наличие публикаций - подготовка доклада, выступления - подготовка и проведение открытого урока, мастер-класса и т.п. - участие в апробации, разработке программно-методических материалов в рамках сотрудничества с ИПК РАО	Региональный уровень – 1000 Федеральный уровень – 3000 Международный уровень – 5000 (За каждое представление на определенном уровне, но не более 10 000,0)	10 000,0
4.2.	Особые достижения	результативность участия обучающихся в олимпиадах, спортивных соревнованиях, конкурсах, проектах Наличие победителей и призеров: <u>очное участие:</u> - региональный уровень - федеральный уровень - международный уровень <u>дистанционное участие:</u> - региональный уровень - федеральный уровень - международный уровень	3000,0 4000,0 5000,0 1000,0 2000,0 3000,0	5 000,0
4.3.	Результативность участия педагогических работников в профессиональных конкурсах, проектах регионального, федерального и международного уровня	статус участия – победитель, призер (наличие диплома, грамоты и т.п.): <u>очное участие:</u> - региональный уровень - федеральный уровень - международный уровень <u>дистанционное участие:</u> - региональный уровень - федеральный уровень - международный уровень	5000,0 6000,0 10000,0 2000,0 3000,0 5000,0	10 000,0
4.4.	Разработка и реализация учебных и внеурочных проектов, программ	утвержденный проект, программа допущенные к реализации	1500,0 – за каждый проект, программу, но не более 3000,0	3000,0
4.5.	Подготовка документов для ПМПК	подготовка документов без замечаний	100,0 за каждое представление, но не более 2000,0	2000,0
	<b>итого</b>			<b>30 000,0</b>
<b>5. Бухгалтер, экономист</b>				
5.1.	Исполнение бюджета	высокая результативность работы по исполнению бюджета, I кв.-20%, II кв. -45%, III кв.-70%	10000	15000
		выполнение большого объема работы, дополнительных функций	5000	



5.2.	Наличие значимых результатов деятельности учреждения	наличие предложений (в виде проектов нормативных правовых актов), принятых в установленном порядке направленных на совершенствование и (или) приведение нормативной базы нормам действующего законодательства	5000	10000
		своевременный контроль законности, своевременности правильности оформления документов	5000	
5.3.	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя по финансово-хозяйственной деятельности ОУ	в установленные сроки качественно и достоверно	5000	5000
	<b>итого</b>			<b>30 000,0</b>
<b>6. Специалист по кадрам</b>				
6.1.	Наличие значимых результатов деятельности учреждения	наличие предложений (в виде проектов нормативных правовых актов), принятых в установленном порядке направленных на совершенствование и (или) приведение нормативной базы нормам действующего законодательства	5000	15000
		своевременный контроль законности, своевременности правильности оформления документов	5000	
		внедрение инновационных технологий в работу с кадрами	5000	
6.2.	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя по работе с кадрами в ОУ	в установленные сроки качественно и достоверно	5000	10000
		выполнение большого объема работы, дополнительных функций	5000	
6.3.	Высокая исполнительская дисциплина	оперативность, системность и качество ведения документации по кадровому учету, в том числе в электронном виде	5000	5000
	<b>итого</b>			<b>30 000,0</b>
<b>7. Библиотекарь</b>				
7.1.	Организация работы библиотекаря и читателей с электронными носителями информации	Использование автоматизированной базы данных; электронных версий литературы, СМИ; информационно-библиографическое обслуживание читателей; поиск запрашиваемой информации через Интернет	5000	5000
7.2.	Наличие значимых результатов деятельности учреждения	представление результатов деятельности - наличие публикаций	Региональный уровень – 1000	10000

		- подготовка доклада, выступления - подготовка и проведение мастер-класса и т.п.	Федеральный уровень – 3000 Международный уровень – 5000 (За каждое представление на определенном уровне, но не более 10000)	
7.3.	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя по направлениям деятельности ОУ	в установленные сроки качественно и достоверно	5000	10000
		выполнение большого объема работы, дополнительных функций	5000	
7.4.	Высокая исполнительская дисциплина	оперативность, системность и качество ведения документации, в том числе в электронном виде	5000	5000
	<b>итого</b>			<b>30 000,0</b>
<b>8. Техник-программист, специалист по защите информации</b>				
8.1.	Наличие значимых результатов деятельности учреждения	качественная работа по обеспечению бесперебойной работы вычислительных систем и техники	5000	15000
		бесперебойное транслирование онлайн-мероприятий, организуемых ОУ	5000	
		высокий рейтинг ведения госпабликов	5000	
8.2.	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя по направлениям деятельности ОУ	в установленные сроки качественно и достоверно	5000	10000
		выполнение большого объема работы, дополнительных функций	5000	
8.3.	Высокая исполнительская дисциплина	оперативность, системность и качество работы	5000	5000
	<b>итого</b>			<b>30 000,0</b>
<b>9. Юрисконсульт</b>				
9.1.	Наличие значимых результатов деятельности учреждения	наличие предложений (в виде проектов нормативных правовых актов), принятых в установленном порядке направленных на совершенствование и (или) приведение нормативной базы нормам действующего законодательства	5000	15000
		своевременный контроль законности, своевременности правильности оформления документов	5000	
		формирование сведений в реестр контрактов на официальном сайте	5000	
9.2.	Выполнение срочных, незапланированных,	в установленные сроки качественно и достоверно	5000	10000

	непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя по основным направлениям ОУ	выполнение большого объема работы, дополнительных функций	5000	
9.3.	Высокая исполнительская дисциплина	оперативность, системность и качество ведения документации, в том числе в электронном виде	5000	5000
	<b>итого</b>			<b>30 000,0</b>
<b>10. Специалист по закупкам</b>				
10.1.	Наличие значимых результатов деятельности учреждения	своевременное размещение плана закупок, плана-графика, подготовка документов, конкурсной документации	5000	15000
		своевременный контроль законности, своевременности правильности оформления документов	5000	
		формирование сведений в реестр контрактов на официальном сайте; работа на электронной площадке «Сбербанк-Автоматизированная система торгов»	5000	
10.2.	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя по основным направлениям ОУ	в установленные сроки качественно и достоверно	5000	10000
		выполнение большого объема работы, дополнительных функций	5000	
10.3.	Высокая исполнительская дисциплина	оперативность, системность и качество ведения документации, в том числе в электронном виде; своевременное размещение договоров и документов на АИС	5000	5000
	<b>итого</b>			<b>30 000,0</b>
<b>11. Специалист по охране труда</b>				
11.1	Наличие значимых результатов деятельности учреждения	контроль, своевременное оформление и направление сотрудника на мед.осмотр	5000	15000
		эффективность и качество организации работ по обеспечению безопасности ОУ; отсутствие несчастных случаев	5000	
		наличие предложений (в виде проектов нормативных правовых актов), принятых в установленном порядке направленных на совершенствование и (или) приведение нормативной базы нормам действующего законодательства по охране труда	5000	
11.2	Выполнение срочных, незапланированных,	в установленные сроки качественно и достоверно	5000	10000

	непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя по основным направлениям ОУ	выполнение большого объема работы, дополнительных функций	5000	
11.3	Высокая исполнительская дисциплина	качество организации и обеспечение безопасности массовых и открытых мероприятий	5000	5000
	<b>итого</b>			<b>30 000,0</b>
<b>12. Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья</b>				
12.1.	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя по основным направлениям ОУ	в установленные сроки качественно и достоверно	5000	10000
		выполнение большого объема работы, дополнительных функций	5000	
12.2.	Высокая исполнительская дисциплина	качество организации и обеспечение технической помощи на общешкольных массовых и открытых мероприятиях	5000	10000
		организация работы по формированию учебного поведения, навыков самообслуживания у обучающихся	5000	
12.3.	Наличие значимых результатов деятельности учреждения	проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями, способствующих эффективному функционированию ОУ	5000	10000
		обеспечение сохранности технического оборудования (своевременное выявление, предотвращение неполадок); оперативное реагирование на устранение любых неполадок в работе	5000	
	<b>итого</b>			<b>30 000,0</b>
<b>13. Секретарь учебной части</b>				
13.1.	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя по основным направлениям ОУ	в установленные сроки качественно и достоверно	5000	10000
		выполнение большого объема работы, дополнительных функций	5000	
13.2.	Высокая исполнительская дисциплина	своевременное размещение документов на электронных площадках	5000	10000
		своевременное и правильное ведение регистрационно-контрольной картотеки и справочно-информационной базы данных учреждения	5000	

13.3.	Наличие значимых результатов деятельности учреждения	проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями, способствующих эффективному функционированию ОУ	5000	10000
		обеспечение сохранности технического оборудования (своевременное выявление, предотвращение неполадок); оперативное реагирование на устранение любых неполадок в работе	5000	
<b>итого</b>				<b>30 000,0</b>
<b>14. Водитель</b>				
14.1.	Наличие значимых результатов деятельности учреждения	проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями, способствующих эффективному функционированию ОУ	5000	10000
		содержание автотранспорта в технически исправном состоянии, оперативное реагирование на устранение любых неполадок в работе	5000	
14.2.	Высокая исполнительская дисциплина	соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте	5000	10000
		высокая плотность использования рабочего времени (темп труда)	5000	
14.3.	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя по основным направлениям ОУ	в установленные сроки качественно	5000	10000
		выполнение большого объема работы, дополнительных функций	5000	
<b>итого</b>				<b>30 000,0</b>
<b>15. Уборщик территории</b>				
15.1.	Наличие значимых результатов деятельности учреждения	проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями, способствующих эффективному функционированию ОУ	5000	10000
		обеспечение сохранности оборудования (своевременное	5000	

		выявление, предотвращение неполадок); оперативное реагирование на устранение любых неполадок в работе		
15.2.	Высокая исполнительская дисциплина	соблюдение санитарно-гигиенических требований к территории, оперативность, системность и качество работы	5000	10000
		высокая плотность использования рабочего времени (темп труда)	5000	
15.3.	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя	в установленные сроки качественно	5000	15000
		выполнение большого объема работы, дополнительных функций	5000	
	<b>итого</b>			<b>30 000,0</b>
<b>16. Уборщик служебных помещений</b>				
16.1.	Наличие значимых результатов деятельности учреждения	проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями, способствующих эффективному функционированию ОУ	5000	10000
		обеспечение сохранности оборудования (своевременное выявление, предотвращение неполадок); оперативное реагирование на устранение любых неполадок в работе	5000	
16.2.	Высокая исполнительская дисциплина	соблюдение санитарно-гигиенических требований в помещениях, оперативность, системность и качество работы	5000	10000
		высокая плотность использования рабочего времени (темп труда)	5000	
16.3.	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя	в установленные сроки качественно	5000	10000
		выполнение большого объема работы, дополнительных функций (подготовка помещений к общешкольным мероприятиям, к новому учебному году)	5000	
	<b>итого</b>			<b>30 000,0</b>
<b>17. Рабочий по комплексному обслуживанию</b>				
17.1.	Наличие значимых результатов деятельности учреждения	проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями,	5000	10000

		способствующих эффективному функционированию ОУ		
		обеспечение сохранности оборудования (своевременное выявление, предотвращение неполадок); оперативное реагирование на устранение любых неполадок в работе	5000	
17.2	Высокая исполнительская дисциплина	соблюдение санитарно-гигиенических требований в помещениях, оперативность, системность и качество работы	5000	10000
		высокая плотность использования рабочего времени (темп труда)	5000	
17.3.	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя	в установленные сроки качественно	5000	10000
		выполнение большого объема работы, дополнительных функций (подготовка помещений к общешкольным мероприятиям, к новому учебному году)	5000	
	<b>Итого</b>			<b>30 000,0</b>
<b>18. Гардеробщик</b>				
18.1.	Наличие значимых результатов деятельности учреждения	проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями, способствующих эффективному функционированию ОУ	5000	10000
		обеспечение сохранности личного имущества обучающихся и педагогов (своевременное выявление, предотвращение краж); оперативное реагирование	5000	
18.2.	Высокая исполнительская дисциплина	соблюдение санитарно-гигиенических требований в помещениях, оперативность, системность и качество работы	5000	10000
		высокая плотность использования рабочего времени (темп труда)	5000	
18.3.	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя	в установленные сроки качественно	5000	10000
		выполнение большого объема работы, дополнительных функций (в период проведения общешкольных мероприятий с приглашением общественности)	5000	
	<b>Итого</b>			<b>30 000,0</b>