

Казенное общеобразовательное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутская школа - детский сад для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья»
(КОУ «Сургутская школа - детский сад»)

ПРИКАЗ

18 декабря 2023

№ 216

г. Сургут

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

На основании Приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 13 ноября 2023 года № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры», протокола общего собрания работников КОУ «Сургутская школа-детский сад» № 6 от 12.12.2023, с учетом мнения представительного органа работников,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Сургутская школа-детский сад для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».
2. Настоящий приказ вступает в силу с 01.01.2024 года.
3. Считать утратившим силу приказы КОУ «Сургутская школа-детский сад» от 14.05.2021 № 115 «Об утверждении «Положения об оплате труда работников общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Сургутская школа-детский сад для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», от 31.10.2023г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Сургутская школа-детский сад для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» с 01.10.2023.
4. Главному бухгалтеру Малафеевой А.С. применять данный приказ в работе с 01.01.2024 года.
6. Заведующему хозяйством Алиповой Е.Н. разместить данный приказ на сайте учреждения.
7. Секретарю учебной части Хамитовой Д.Р. ознакомить с настоящим приказом сотрудников.
8. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

А.Г. Плотников



Лист ознакомления прилагается

В дело № 01-11 за 2023г.
Секретарь учебной части
_____/Д.Р. Хамитова
_____.2023г.

СОГЛАСОВАНО

Общим собранием трудового коллектива
КОУ «Сургутская школа-детский сад»
(протокол от 12.12.2023 г. №6)

Заместитель председателя Первичной профсоюзной
организации КОУ «Сургутская школа-детский сад»

Стенина /С.Н. Стенина

УТВЕРЖДЕНО

Директор
КОУ «Сургутская школа-детский сад»
А.Г. Плотников
(приказ от 18.12.2023г. №216)

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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», приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.11.2023 года №27-нп «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и науки 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, учреждение, 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 учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливает условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, стимулирующих и иных выплат и закрепляется в локальном нормативном акте учреждения.

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

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

5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

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

6. 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 РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

7. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения 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.

8. 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.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	техник	16 094
1.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	16 832
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; специалист по кадрам; экономист; юристконсульт	17 718
2.2.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	19 490

9. 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.	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 работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	16 242
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог, воспитатель ГПД	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523

10. Размеры окладов рабочих учреждения 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 общепрофессиональных профессий рабочих», согласно таблице 3:

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные 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

11. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 4:

Таблица 4

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, рублей
1.	Специалист по охране труда*	18 604
2.	Контрактный управляющий**	21 409
3.	Ассистент по оказанию технической помощи***	16 242

Размеры должностных окладов установлены с учетом действующих требований профессиональных стандартов:

*приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

**приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

***приказа 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»;

12. Оклады (должностные оклады) заместителям руководителей структурных подразделений, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на 10% ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

13. Размеры окладов (должностных окладов) установлены с учетом действующих требований квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих:

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 ноября 2015 года № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования».

14. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются повышающие коэффициенты (доплаты).

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

14.1. За квалификационную категорию работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.

Размеры повышающих коэффициентов приведены в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента (в %)
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

Основанием для выплаты доплаты за квалификационную категорию является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей квалификационной категории.

Доплата за наличие квалификационной категории устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

14.2. Повышающий коэффициент (доплата) 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.

14.3. Повышающий коэффициент (персональный). 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. Указанный повышающий коэффициент (персональный) 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 повышающего коэффициента определяется каждому работнику персонально, как разница между должностным окладом, установленным работнику по состоянию на 31 декабря 2023 года и суммой должностного оклада, с учетом повышения, предусмотренного пунктами 14.1, 14.2 настоящего Положения и компенсационных выплат, указанных в пункте 6 таблицы 6 при условии сохранения объема работы. Персональный коэффициент устанавливается работнику на основании расчёта и приказа руководителя организации.

15. 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

16. 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);

17. 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.

18. 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 Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

19. 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.

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 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 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 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 Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

20. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 6:

Таблица 6

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
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</u> Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П	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	полторный 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	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада) по должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом (распоряжением) 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	в размере 3200 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа)

	руководства, обучающихся по программам начального, основного, среднего (полного) общего образования		– Югры)
		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 методическими объединениями	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение
6.4.	за проверку тетрадей для учителей начальных классов	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.5.	за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.6.	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 Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе –
8.	Процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	- до 50% - иные муниципальные образования автономного округа	

			Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
--	--	--	---

21. 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.

22. 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

23. 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).

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

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

Выплата устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (приложение 1). Решение комиссии оформляется в письменном виде и заносится в протокол, на основании которого издается приказ руководителя организации. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам организации.

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

Выплата устанавливается с 1 сентября по 31 августа. В 2024 году, в год введения в действия настоящего Положения, с 01 января по 31 августа.

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

Оценка за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается руководителем учреждения (приложение 1).

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются

индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Результаты анализа и оценки объективности представленных результатов деятельности работников рассматриваются Комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

Состав Комиссии создается распорядительным актом руководителя учреждения из числа работников организации и состоит не менее чем из 5 (пяти) человек, в том числе председателя выборного профсоюзного органа организации.

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

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

Выплата устанавливается с 1 сентября по 31 августа, в 2024 году, в год введения в действия настоящего Положения, с 01 января по 31 августа по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении устанавливается единовременная стимулирующая выплата за особые достижения деятельности организации на основании приказа руководителя о делегировании, направления с целью участия в конкурсах, семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, проводимых на территории автономного округа, России по повышению профессионального мастерства (за период 01 января по 31 декабря текущего года). Критерии установления стимулирующей выплаты за особые достижения указаны в (приложении № 2).

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

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

Вновь принятому работнику, работнику, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, выплата за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается не менее 10% от должностного оклада работника по основной занимаемой должности на один календарный год с даты приема, выхода на работу без проведения оценки эффективности деятельности.

26. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 7 настоящего Положения.

Таблица 7

№ 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 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
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
		Государственные награды		
		10000	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	Присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		4000	Присуждение государственной награды (почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования)	
		5000	Присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	
		3000	Присуждение награды (почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	

		7000	Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000	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, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	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

27. Выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

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

Предельный размер выплаты по итогам работы за 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 23 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации: надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

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

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

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.

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 8 настоящего Положения.

Таблица 8

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

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

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

29. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом руководителя Департамента в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей приведены в таблице 9.

Таблица 9

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

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

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру приведены в таблице 10.

Таблица 10

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный*	Размер должностного оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	Общеобразовательная организация	до 350 чел.	45 000

*для обучающихся очной формы обучения применяется коэффициент 1, очно-заочной формы обучения 0,25, заочной формы обучения 0,1. При расчете значение округляется до целого числа.

31. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Департамента и указывается в трудовом договоре.

32. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения 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 учреждения;

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 учреждения, причинения ущерба автономному округу, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти автономного округа и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение настоящего Положения.

33. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VII настоящего

Положения.

34. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за 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.

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

в общеобразовательных организациях:

у руководителя - 5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 5.

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 государственных учреждений, включенных в перечень, утвержденный Департаментом.

36. 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

37. 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.

38. 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 едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с Департаментом не позднее праздничного или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

39. 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 по 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 предоставления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

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

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 14 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 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.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

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

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

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

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

41. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из: размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным учреждениям из бюджета автономного округа, 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).

42. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается до 10% от суммы фонда должностных окладов (окладов), с учетом повышения, предусмотренного пунктом 14 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 6 настоящего Положения.

43. 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 качество выполняемых работ заместителей руководителя (заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВВВР)

№ п/п	Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты/индикаторы	Оценка в %	Максимальное количество %
1.	Результативность программ, направленных на работу с обучающимися, имеющими особенности в развитии	Наличие внутренней системы оценки качества образования в соответствии с требованиями законодательства - на системном уровне - на этапе внедрения - отсутствует	3 2 0	8
		Наличие адаптированных образовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	5	
2.	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов, отсутствие объективных жалоб - без замечаний - с замечаниями	3	3
3.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Наличие квалифицированного педагогического состава (стабильный результат, отсутствие динамики)	5 0	5
4.	Участие в конкурсах, представление опыта на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, проводимых на территории автономного округа, России по повышению профессионального мастерства	Наличие победителей и призеров конкурсов, представление опыта работы на семинарах, совещаниях (очное), наличие публикаций - всероссийский уровень	5	10
		- региональный уровень	3	
		- муниципальный уровень	2	
5.	Удовлетворенность заказчиков качеством предоставляемых образовательных услуг	Результаты анкетирования. Не менее 70% родителей или лиц их заменяющих, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг	4	4
6.	Организация предоставления психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации	Эффективное функционирование центров психолого-педагогической и социальной помощи	3	7
		Наличие мониторинга профессиональной деятельности (показатели педагогических работников) - на высоком уровне -на среднем (стабильном) уровне - на низком уровне	4 2 0	
7.	Информационная открытость образовательного учреждения	Соответствие содержания сайта «Об образовании в Российской Федерации» - соответствует требованиям - единичные случаи недочетов - не соответствует	3 2 0	3
9	Инициатива, участие в составе комиссий, экспертных групп	На системном уровне Периодически Отсутствие показателей	10 1 0	10
Итого				50

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

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

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

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

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

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели эффективности</i>	<i>Условия осуществления выплаты/индикаторы</i>	<i>Оценка в %</i>	<i>Максимальное количество %</i>
1.	Результативность работы	Своевременное и качественное ведение отчетной и текущей документации, достоверное представление отчетных данных: - своевременное исполнение, без замечаний - не исполнение	10 0	10
		Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя: - своевременное исполнение, без замечаний - не своевременно	5 0	5
		Отсутствие обоснованных претензий к качеству работы, ведению документации (своевременность исполнения должностных обязанностей, подготовка здания и помещений к новому учебному году) - своевременное исполнение, без замечаний - на недостаточном уровне - не своевременно	10 5 0	10
2	Интенсивная организация трудовой деятельности	Участие в выполнении важных и срочных работ, заданий, исполнение в срок и сокращенный период (по профилю своей деятельности) Обеспечение безопасного состояния территории ОО и ее благоустройство - на высоком уровне - на среднем уровне - на низком уровне	15 5 0	15
		Обеспечение безопасного функционирования ОО (выполнение требований и соблюдение мер -пожарной и электробезопасности -охраны труда -санитарно-гигиенического режима Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ Выполнение в срок С нарушением срока	2 2 2 4 0	10
Итого				50

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

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

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

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

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

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели эффективности</i>	<i>Условия осуществления выплаты/индикаторы</i>	<i>Оценка в %</i>	<i>Максимальное количество %</i>
1.	Результативность работы, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы образовательного учреждения	Своевременное и качественное выполнение работы, соблюдение требований СанПиН: -при отсутствии замечаний со стороны руководителя, заместителей руководителя, проверяющих лиц -с замечаниями	3 0	3
		Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности: - участие в мероприятиях не входящих в круг должностных обязанностей -единичные случаи -отсутствие исполнения	8 3 0	8
2	Интенсивная организация трудовой деятельности	Исполнительная дисциплина (без замечаний, с замечаниями) -добросовестное, на высоком профессиональном уровне исполнение должностных обязанностей; -соблюдение требований по ОТ, производственной санитарии и гигиене труда; правил противопожарной безопасности; -сохранность имущества учреждения; -коммуникативная культура при общении с сотрудниками, обучающимися, родителями (законными представителями).	1 1 1 1	4
Итого				15

Критерии установления стимулирующей выплаты за особые достижения деятельности образовательной организации

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия осуществления выплаты/индикаторы</i>	<i>Периодичность осуществления выплаты</i>	<i>Размер выплаты в (рублях)</i>
Заместители руководителя, главный бухгалтер			
За особые показатели деятельности образовательной организации	1. Выполнение срочных незапланированных непредвиденных особо важных и сложных заданий по основным направлениям деятельности учреждения. 2. Внедрение инновационных технологий психолого-педагогического сопровождения Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок.	единовременно	20% от должностного оклада работника
Заведующий хозяйством			
За особые показатели деятельности образовательной организации	Выполнение срочных незапланированных непредвиденных особо важных и сложных заданий по основным направлениям деятельности учреждения	единовременно	20% от должностного оклада работника
Педагогические работники			
За особые достижения/показатели деятельности образовательной организации	Наличие научных публикаций, эффективных результатов работы. Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, проектах регионального федерального и международного уровня. По факту внедрения разработанных авторских программ по предмету, программ факультативов, элективных курсов и другое.	единовременно	20% от должностного оклада работника
Работники, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью (специалисты)			
За особые достижения/показатели деятельности образовательной организации	Выполнение незапланированных, непредвиденных заданий по основным направлениям деятельности в условиях повышенной сложности	единовременно	20% от должностного оклада работника
Работники, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью (служащие, рабочие)			
За особые достижения/показатели деятельности образовательной организации	Выполнение незапланированных, непредвиденных заданий по основным направлениям деятельности в условиях повышенной сложности	единовременно	20% от должностного оклада работника