



*Приложение 1  
к изменениям и дополнениям от 14.03.2025г  
к коллективному договору ЛГ МАОУ «СОШ №2»*

*Приложение 9  
к коллективному договору ЛГ МАОУ «СОШ №2»  
на 2024-2026 г.г.*

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников Лангепасского городского муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2»**

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему и условия оплаты труда работников Лангепасского городского муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2» (далее соответственно – работники, организация).

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

- 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.

1.3. Система оплаты труда работников организации 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 организации.

1.4. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – автономный округ), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.6. Заработная плата работников организации состоит из:

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

1.7. 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 19.06.2000 №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 ОРГАНИЗАЦИИ

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 общепромышленных 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 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных 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 «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	16 431
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	лаборант, техник-программист	16 738
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; специалист по кадрам	18 427

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 05.05.2008 №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 педагогических работников		
1.1.	2 квалификационный уровень	Педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования	20 500
1.2.	3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог	20 600
1.3.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	21 650

2.4.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 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	Брошюровщик, гардеробщик, дворник, плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик производственных помещений	15 357

2.5.Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, установленные с учетом требований профессиональных стандартов, приведены в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	Специалист по охране труда	19 348
2	Специалист по закупкам	18 427

3	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	21 650
4	Специалист административно-хозяйственной деятельности	18 427
5	Техник-электрик	18 427
6	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	21 650

2.6. 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 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей работников культуры, искусства и кинематографии», согласно таблице 4.1:

Таблица 4.1

Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	17 812

#### 2.7. 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 оклада (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 стаж работы 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 (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка 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 [статьёй 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка 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 решением Думы города Лангепаса от 28.05.2021 №96 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Лангепаса».

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 образовательного учреждения по реализации образовательных программ.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования осуществляется в размере 10000 рублей в месяц (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам образовательных учреждений 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 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском

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

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 7.

Таблица 7

№ 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 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 28.06.2018 №26-П</u>	оформляется приказом 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	Выплата осуществляется в соответствии со <u>статьей 152</u> Трудового кодекса Российской Федерации, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, включая компенсационные и стимулирующие выплаты	По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации
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 совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со <u>статьей 151</u> Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом 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, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 23 сентября 2024 года №40-П:		
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 Ханты-Мансийского автономного округа – Югры)
		в размере 10000 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 предметной, цикловой, методической комиссией в образовательном учреждении педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение, комиссию
6.4.	за проверку тетрадей для учителей начальных классов, преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.5.	проверка тетрадей для учителей (преподавателей) физики, химии, географии, истории, черчения, биологии	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.6.	за работу в классах (группах) для обучающихся с	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

	ограниченными возможностями здоровья		
6.7.	за работу в классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.8.	за преподавание национальных языков КМНС	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.9.	за реализацию программы с углубленным изучением отдельных предметов	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.10.	за работу с обучающимися на дому	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.11.	за работу в классах (дошкольных группах) компенсирующего обучения (направленности) (за исключением классов (дошкольных групп), созданных в образовательном учреждении для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.12.	за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.13.	за работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
6.14.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими	в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки

	квалификационную категорию «педагог-наставник»		
6.15.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Лангепаса от 28.05.2021 №96 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Лангепаса»
	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

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

3.7. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам.

3.8. Основанием для начисления компенсационных выплат является приказ руководителя организации.

#### 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 месяц, год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;
- ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее – советники директоров).

Оценка эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур с участием профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников (далее – Профком).

Конкретный размер стимулирующих выплат по каждому работнику принимается на заседании комиссии по определению размера выплат стимулирующего характера, (далее - комиссия), большинством голосов от общего числа присутствующих на заседании. В состав комиссии входят члены администрации образовательного учреждения и председатель Профкома. Решение заседания по определению размеров выплат считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины его участников. Каждый член комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя Профкома является решающим.

Все решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается всеми участниками заседания.

Основанием для произведения выплаты работникам является приказ директора образовательного учреждения.

**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.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника или в абсолютном размере, устанавливается приказом директора организации по согласованию с профсоюзным комитетом на основании ходатайства непосредственного руководителя.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы специалистам (за исключением педагогических), учебно-вспомогательному персоналу, служащим, рабочим производится пропорционально отработанному времени.

**4.2.1.** Работникам бухгалтерии (кроме главного бухгалтера), специалисту по закупкам, специалисту по кадрам, специалисту по охране труда, библиотекарю, лаборантам, инженеру-электронику, делопроизводителю, брошюровщику устанавливается стимулирующая ежемесячная выплата за интенсивность труда и высокие результаты работы с даты приема на работу. Данная выплата устанавливается за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

Минимальный размер выплаты составляет 0%, максимальный размер выплаты составляет 50% от должностного оклада, для вновь принятых работников на срок 1 год – не менее 10%.

**4.2.2.** Рабочим устанавливается ежемесячная выплата за интенсивность труда и высокие результаты работы с даты приема на работу. Данная выплата устанавливается за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

Минимальный размер выплаты составляет 0%, максимальный размер выплаты составляет 15% от должностного оклада, для вновь принятых работников на срок 1 год – не менее 10%.

**4.2.3.** Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 8.

Таблица 8

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5

1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом учреждения	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	специалистам (за исключением педагогических), 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
		10 000 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.
		7 000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5 000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3 000 рублей	присуждение награды автономного округа (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты	

			Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа)	
		7 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
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, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом учреждения	специалистам (за исключением педагогических), служащим, рабочим всех типов учреждений в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

		актом учреждения	показателями эффективности деятельности	
3.	Выплата по итогам работы за год	0 – 2,0 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	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
4.	Выплата по итогам работы за месяц	0 – 10%	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	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

			обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
5.	Доплата за квалификационну ю категорию педагогическим работникам	15% от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категию педагогическим работникам	ежемесячно
		10% от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категию педагогическим работникам	
6.	Ежемесячное денежное вознаграждение	5000 рублей	Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	ежемесячно за счет средств федерального бюджета

4.3. **Выплата за качество выполняемой работы** устанавливается заместителям директора, главному бухгалтеру, педагогическим работникам в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (Таблицы 9-12).

Конкретный размер выплаты за качество выполняемой работы устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада) работника или в абсолютном размере.

Минимальный размер выплаты составляет 0%, максимальный размер выплаты – 50% от оклада (должностного оклада).

Вновь принятому работнику устанавливается минимальный размер выплаты за качество выполняемой работы в размере не менее 10% оклада (должностного оклада) по основному месту работы на срок 1 календарный год.

Выплата за качество выполняемой работы устанавливается работнику с даты приема на работу ежемесячно и производится пропорционально отработанному времени.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в полугодие в январе и в июле текущего года по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников ЛГ МАОУ «СОШ№2».

Конкретный размер и сроки выплаты за качество выполняемой работы устанавливается работнику приказом директора организации на основании решения комиссии по определению размера стимулирующей выплаты работникам.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности *педагогических работников*

№ п/п	Наименование показателя и критерия	Максимальный размер выплаты, %
1.	<p>Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей:</p> <p>-отсутствие замечаний со стороны руководителя, заместителей директора – 5%</p> <p>-наличие замечаний – 0%</p>	5
2.	<p>Наличие победителей и призёров предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров, научно-практических конференций и др. (<b>очное участие</b>), кроме ВОШ, направленных для участия департаментом образования города Лангепаса, департаментом образования и науки ХМАО-Югры, органами исполнительной власти, работающих на имидж школы:</p> <p>Муниципальный уровень - 0,5 % за одного победителя или призёра, но не более 3%</p> <p>Региональный уровень – 5% за одного победителя или призёра, но не более 10%</p> <p>Всероссийский уровень – 10% за одного победителя или призёра, но не более 10%.</p> <p>Примечание. <i>Достижения одного учащегося (коллектива) учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения разных учащихся (коллективов) суммируются, но не более 10 % за отчетный период</i></p>	10
3.	<p>Наличие победителей и призёров предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров, научно-практических конференций и др. (<b>заочное или дистанционное участие</b>), направленных для участия департаментом образования города Лангепаса, департаментом образования и науки ХМАО-Югры, органами исполнительной власти, работающих на имидж школы:</p> <p>0,1 % за одного победителя или призёра</p> <p>Примечание. <i>Достижения одного учащегося (коллектива) учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения разных учащихся (коллективов) суммируются, но не более 5 % за отчетный период</i></p>	5
4.	<p>Работа во внеурочное время с одарёнными детьми (с составлением индивидуального образовательного маршрута и выходом на участие в различных олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях и т.д.), не менее 5 человек</p>	5
5.	<p>Наличие победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников (<b>муниципальный уровень</b>) по преподаваемому учебному предмету:</p> <p>2% за каждого ученика, но не более 10%</p>	10

6.	Наличие победителей и призеров олимпиады «Юниор», предметной олимпиады 5-6 классы (муниципальный уровень) по преподаваемому учебному предмету: 2% за каждого ученика, но не более 10%	10																
7.	Наличие победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учебному предмету: <b>региональный этап:</b> 5% за каждого ученика, но не более 15% <b>всероссийский уровень:</b> 10% за каждого ученика, но не более 20%	20																
8.	Сопровождение обучающихся при организации проектной и исследовательской деятельности с выходом на защиту проекта на научно-практической конференции, конкурсах, смотрах и т.д. Школьный уровень - 2% Муниципальный уровень-3% Окружной уровень-5% Всероссийский уровень-7% (По наивысшему баллу)	7																
9.	Создание и ведение электронных банков заданий, цифровых систем За каждое мероприятие, созданное педагогом – 0,5%, но не более 2% За каждые 30 ученических работ, проведенных и проверенных педагогом ежемесячно (за исключением летних месяцев) в рамках мероприятий оценки уровня функциональной грамотности 1%, но не более 3%	5																
10.	Организация и проведение образовательных событий на параллели, разновозрастных и интегрированных, включённых в план работы образовательного учреждения с последующим размещением статьи и фото/видеоматериалов на сайте образовательного учреждения. Школьный уровень -2% Муниципальный уровень -3%	3																
11.	Участие в деятельности официального сайта ОО, в госпабликах в сети Интернет. Размещение информации о деятельности ОО на сайте и страницах в социальных сетях: в системе (не реже, чем 1 раз в месяц) – 2 %. Эпизодически – 1 %. Отсутствует – 0 %	2																
12.	Работа с использованием дистанционных форм обучения при реализации ИУП с обучающимися на дому (проведение с записью онлайн уроков, онлайн консультаций и т.п.) До 10 уроков (консультаций) - 3% Более 10 уроков (консультаций) - 5%	5																
13.	Участие работников в сдаче нормативов ВФСК «ГТО», спортивных мероприятиях: участие (за каждый отдельный вид многоборья) – 0,5%	2																
14.	Показатели качества обучения по преподаваемым предметам, отнесенным к группам: <table border="1" data-bbox="308 1910 1050 2063"> <thead> <tr> <th></th> <th>I группа</th> <th>II группа</th> <th>III группа</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>81-100%</td> <td>4%</td> <td>3%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>61-80%</td> <td>3%</td> <td>2%</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>40-60%</td> <td>2%</td> <td>1%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		I группа	II группа	III группа	81-100%	4%	3%	2%	61-80%	3%	2%	1%	40-60%	2%	1%	0	4
	I группа	II группа	III группа															
81-100%	4%	3%	2%															
61-80%	3%	2%	1%															
40-60%	2%	1%	0															

	<table border="1"> <tr> <td>Менее 40%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0</td> </tr> </table> <p><i>Примечание:</i>  1) к предметам I группы относятся русский язык, родной русский язык, литература, родная литература, математика, физика, химия, иностранный язык; II группы – начальные классы, история, обществознание, биология, информатика и ИКТ, география, окружающий мир; III группе – технология, физкультура, основы безопасности жизнедеятельности, изобразительное искусство, музыка.  2) при наличии учеников, имеющих единственную тройку по преподаваемому предмету показатель качества обучения снижается на 0,5% за каждого ученика</p>	Менее 40%	0%	0%	0					
Менее 40%	0%	0%	0							
15.	<p>Высокий уровень освоения основной образовательной программы начального общего образования (для учителей начальных классов, работающих в 1 классах):</p> <table border="1"> <tr> <td>81-100%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>61-80%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>40-60%</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Менее 40%</td> <td>0%</td> </tr> </table>	81-100%	3%	61-80%	2%	40-60%	1%	Менее 40%	0%	3
81-100%	3%									
61-80%	2%									
40-60%	1%									
Менее 40%	0%									
16.	<p>Динамика развития и обучения обучающихся в процессе реализации адаптированных общеобразовательных программ и коррекционных курсов:  положительная динамика – 3%</p> <p>стабильный эмоциональный фон – 1%</p> <p>отрицательная динамика – 0%</p> <p><i>Примечание: выплата устанавливается для педагогов, работающих только с детьми с ОВЗ.</i></p>	3								
17.	<p>Зафиксированное участие работника в профессиональных конкурсах или конкурсах на соискание грантов, рекомендованных для участия департаментом образования города Лангепаса, департаментов образования и науки ХМАО-Югры, органами исполнительной власти:  участие в конкурсах, предполагающих публичное представление и защиту передового опыта – 10%</p> <p>участие в заочных конкурсах - 2%</p> <p>неучастие – 0%</p>	10								
18.	<p>Результативное участие работника в разработке и управлении реализацией инновационных программ и проектов:  Федеральный уровень 5%  Региональный уровень 4%  Муниципальный уровень 3%  Школьный уровень 2%</p> <p><i>Примечание: при фиксировании в мероприятиях разного уровня по одной теме учитывается показатель по наивысшему количеству %, по разным темам – суммируется, но не более 5% за отчетный период</i></p> <p>неучастие – 0%</p>	5								
19.	<p>Результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних:  наличие правонарушений, совершенных обучающимися за отчетный период – 0%</p>	5								

	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися – 5% <i>Примечание: выплата устанавливается для социального педагога.</i>	
20.	Динамика результативности психолого-педагогической и коррекционной работы с курируемыми целевыми группами обучающихся: положительная динамика – 3% стабильный эмоциональный фон – 1% отрицательная динамика – 0% <i>Примечание: выплата устанавливается для педагога-психолога, учителя-дефектолога, учителя-логопеда</i>	3
21.	Высокие показатели качества при независимой экспертизе (основной государственный экзамен): выше среднего показателя по городу - 5% соответствует среднему показателю по городу – 3%	8
22.	Высокие показатели качества при независимой экспертизе (единый государственный экзамен): выше среднего показателя по городу - 5% соответствует среднему показателю по городу – 3% наличие выпускников, получивших от 81% до 91% выполнения работы – 1% за каждого выпускника; от 91% и выше – 2% за каждого выпускника.	10

Таблица 10

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе**

№ п/п	Критерии и показатели	Максимальный размер выплаты
1.	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	10%
2.	Качественное и своевременное составление и сдача отчетной документации отсутствие замечаний – 5% наличие замечаний – 0%	5%
3.	Участие работников в сдаче нормативов ВФСК «ГТО», спортивных мероприятиях: участие (за каждый отдельный вид многоборья) – 0,5%	2%
4.	Своевременное и качественное ведение ЦОП «Образование 4.0» отсутствие замечаний – 5% наличие замечаний – 0%	5%
5.	Результативное участие работника в разработке и управлении реализацией инновационных программ и проектов: Федеральный уровень 5% Региональный уровень 4% Муниципальный уровень 3% Школьный уровень 2% <i>Примечание: при фиксировании в мероприятиях разного уровня по одной теме учитывается показатель по наивысшему</i>	5%

	количеству %, по разным темам – суммируется, но не более 5% за отчетный период	
6.	Организация, подготовка и проведение мероприятий на уровне города, округа, направленных на повышение имиджа школы	5%
7.	Зафиксированные факты очного представления положительного опыта работы общественности: муниципальный уровень – 3%; региональный и всероссийский уровень – 5 %	5%
8.	Участие в деятельности официального сайта ОО, в госпабликах в сети Интернет: систематическое участие в обновлении разделов школьного сайта – 3%; размещение информации о деятельности ОО на сайте и страницах в социальных сетях: в системе (не реже, чем 1 раз в месяц) – 2 %; эпизодически – 1 %; отсутствует – 0 %	5%
9.	Степень исполнения муниципального задания общеобразовательной организации в части компетенции работника: Менее 95% - 0% 95-100% - 5%	5%
10.	Отсутствие замечаний по результатам ведомственных проверок и проверок надзорными органами (по курируемому направлению) отсутствие замечаний – 5% (за каждую проверку) наличие замечаний – 0%	10%
11.	Результативное участие в реализации программы развития школы	5%
12.	Зафиксированное участие работника в профессиональных конкурсах: участие в конкурсах с очным участием – 10% участие в заочных конкурсах (в т.ч. дистанционных) - 2% неучастие – 0%	10%
13.	Доля обучающихся, успешно освоивших образовательные программы на "4" и "5", имеющих положительную динамику развития (для обучающихся с ОВЗ) по итогам учебного периода: - свыше 40% - 4% - от 31% до 40% - 3% - от 25% до 30% - 2% менее 15% - 0%	4%
14.	Соответствие результатов ЕГЭ среднего балла общеобразовательного учреждения среднему баллу по городу (русский, математика): - выше среднего балла по городу – 10% - соответствие среднему баллу по городу – 5% - наличие выпускников, не получивших аттестат по результатам ЕГЭ, - 0 баллов	10%

Показатели и критерии оценки эффективности  
деятельности *заместителя директора по административно-хозяйственной части и  
заместителя директора по БОП*

№п/п	Показатели и критерии	Максимальный размер
1.	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	10%
2.	Качественное и своевременное составление и сдача отчетной документации отсутствие замечаний – 10% наличие замечаний – 0%	5%
3.	Обеспечение безаварийного состояния инженерных и иных коммуникаций здания учреждения	5%
4.	Участие работников в сдаче нормативов ВФСК «ГТО», спартакиаде руководителей и трудящихся участие (за каждый отдельный вид многоборья) – 0,5%	2%
5.	Организация, подготовка и проведение мероприятий на уровне города, округа, направленных на повышение имиджа школы	5%
6.	Участие в деятельности официального сайта ОО, в госпабликах в сети Интернет: систематическое участие в обновлении разделов школьного сайта – 3%; размещение информации о деятельности ОО на сайте и страницах в социальных сетях: в системе (не реже, чем 1 раз в месяц) – 2 %; эпизодически – 1 %; отсутствует – 0 %	5%
7.	Отсутствие замечаний по результатам ведомственных проверок и проверок надзорными органами (по курируемому направлению) отсутствие замечаний – 5% наличие замечаний – 0%	5%
8.	Зафиксированные факты очного представления положительного опыта работы общественности: муниципальный уровень – 3%; региональный и всероссийский уровень – 5 %	5%
9.	Зафиксированное участие работника в профессиональных конкурсах: участие в конкурсах с очным участием – 10% участие в заочных конкурсах (в т.ч. дистанционных) - 2% неучастие – 0%	10%
10.	Результативное участие в реализации программы развития школы	5%
11.	Результативное участие работника в разработке и управлении реализацией инновационных программ и проектов: Федеральный уровень 5% Региональный уровень 4% Муниципальный уровень 3% Школьный уровень 2% Примечание: при фиксировании в мероприятиях разного уровня по одной теме учитывается показатель по наивысшему	5%

	количеству %, по разным темам – суммируется, но не более 5% за отчетный период	
12.	Качественная подготовка помещений, здания и территории образовательной организации к началу учебного года по результатам вывода комиссии отсутствие замечаний в акте приемки готовности образовательной организации к началу нового учебного года – 5% наличие замечаний в акте приемки готовности образовательной организации к началу нового учебного года- 0%	5%

Таблица 12

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности *главного бухгалтера*

№п/п	Показатели и критерии	Максимальный размер выплаты
1.	Высокое качество ведения бухгалтерского учёта, отчетности, запрашиваемой руководителем, а также вышестоящими организациями: - соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды – 5%	5%
2.	Отсутствие замечаний по итогам плановых (внеплановых) проверок органами государственного контроля и надзора, органами местного самоуправления по направлениям профессиональной деятельности работника в отчетном периоде: отсутствие замечаний – 10% наличие замечаний – 0%	10%
3.	Отсутствие перерасхода фонда оплаты труда (высокое качество планирования выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда)	5%
4.	Достижение целевого показателя средней заработной платы согласно Указу Президента РФ от 07.05.2012 №597.	5%
5.	Высокое качество проведения мероприятий в текущем месяце, направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишков материальных ценностей	5%
6.	Наставничество (сопровождение молодого специалиста, служащего, практиканта), наставничество на рабочем месте в процессе стажировки по профессии	5%
7.	Исполнительская дисциплина (отсутствие служебных проверок в отношении сотрудников бухгалтерии), подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, регулирующих отношения в сфере деятельности учреждения, протокольных решений заседаний комиссий): - отсутствие – 5%; - наличие – 0 %	5%
8.	Эффективное исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения в текущем месяце	5%
9.	Целевое использование бюджетных средств	5%

10.	Участие работников в сдаче нормативов ВФСК «ГТО», спортивных мероприятиях:	5%
-----	--	----

4.4. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации устанавливается единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (Таблица 13).

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

Конкретный размер и сроки выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются на основании приказа директора организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

Таблица 13.

Показатели эффективности деятельности  
по факту получения результата выполнения услуг работником

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Размер стимулирующей выплаты (руб.)	Периодичность и условия осуществления выплаты
1.	Результативное участие обучающихся в сдаче нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне!»		единовременно при предоставлении подтверждающих документов, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.
	Бронзовый знак отличия	150 руб. за 1 значок.	
	Серебряный знак отличия	200 руб. за 1 значок	
	Золотой знак отличия	250 руб. за 1 значок	
2.	Результативное участие (призовые места) в профессиональных конкурсах		единовременно при предоставлении подтверждающих документов, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
	муниципальный уровень	10 000 руб.	
	региональный уровень	15 000 руб.	
	всероссийский уровень	20 000 руб.	
3.	Результативное участие работника в сдаче нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне!» (награждение знаком отличия)		единовременно при предоставлении подтверждающих документов, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.
	Бронзовый знак отличия	1 000 руб.	
	Серебряный знак отличия	1 500 руб.	
	Золотой знак отличия	2 000 руб.	
4.	Результативное участие работника в конкурсах на соискание грантовой поддержки (получение финансовой поддержки на реализацию проекта/программы)		единовременно по факту получения подтверждения результатов конкурсного отбора, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
	муниципальный уровень	10 000 руб.	
	региональный уровень	15 000 руб.	
	всероссийский уровень	20 000 руб.	
5.	Зафиксированные факты награждения работника государственными, отраслевыми и иными наградами		единовременно по факту получения награды

	(почетные грамоты, благодарности, знаки отличия и т.п.) по представлению трудового коллектива		(поощрения), в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
	муниципальный уровень	3 000 руб.	
	региональный уровень	5 000руб.	
	всероссийский уровень	7 000 руб.	
6.	Ходатайство органа местного самоуправления или иного органа, должностного лица о поощрение работника за выполнения особых поручений	10 000 руб.	единовременно на основании рекомендательного письма органа местного самоуправления или иного органа, должностного лица, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

4.5. Допускается снижение установленного работнику размера стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работы или ее лишения на 1 месяц (по факту нарушения). Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с таблицей 14.

Таблица 14

Основания для снижения размера выплаты за качество выполняемых работ и выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам ЛГ МАОУ «СОШ№2»

№ п/п	Наименование показателя	Процент снижения от размера установленной стимулирующей выплаты
1	Случай детского травматизма во время учебных занятий: с составлением акта/без составления акта.	5/3
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;</li> <li>✓ приход на работу менее чем за 15 минут до начала учебных занятий;</li> <li>✓ отсутствие без уважительных причин на совещании, проводимом администрацией;</li> <li>✓ отсутствие на общешкольном мероприятии, проводимом в соответствии с планом работы образовательного учреждения, либо по распоряжению учредителя или приказу директора</li> </ul>	<p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">5</p>
3	Исполнительская дисциплина: - несвоевременная или некачественная сдача планов, отчетности по итогам учебных периодов, административных и срезовых работ	5
4	Неучастие в мероприятиях различного уровня, направленных департаментом образования города Лангепаса	5

4.6. Работникам может быть установлена ежемесячная стимулирующая выплата за счет средств от приносящей доход деятельности в соответствии с показателями эффективности согласно таблице 15:

4.6.1 заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам за интенсивность и высокие результаты работы;

4.6.2 специалистам, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащим и рабочим за качество выполняемой работы.

Таблица 15.

Размер стимулирующей выплаты из средств от приносящей доход деятельности

Объем приносящей доход деятельности (за исключением целевых перечислений) за месяц, тыс. руб.	Максимальный размер выплаты из средств, приносящих доход деятельности	
	за интенсивность и высокие результаты работы	за качество выполняемой работы
до 50	750 руб. (не более 1,5% от объема приносящей доход деятельности за месяц)	500 руб. (не более 1% от объема приносящей доход деятельности за месяц)
от 50 до 100	2000 руб. (не более 2% от объема приносящей доход деятельности за месяц)	1500 руб. (не более 1,5% от объема приносящей доход деятельности за месяц)
от 100 до 300	7500 руб. (не более 2,5% от объема приносящей доход деятельности за месяц)	6 000 руб. (не более 2% от объема приносящей доход деятельности за месяц)
от 300 до 500	15 000 руб. (не более 3% от объема приносящей доход деятельности за месяц)	12500 руб. (не более 2,5% от объема приносящей доход деятельности за месяц)
свыше 500	17500 руб. (не более 3,5% от объема приносящей доход деятельности за месяц)	15 000 руб. (не более 3% от объема приносящей доход деятельности за месяц)

Выплата за качество выполняемой работы устанавливается работнику ежемесячно в течение периода оказания услуги, приносящей доход, в абсолютном размере в случае исполнения работником дополнительного объема работ в рамках приносящей доход деятельности на основании приказа руководителя организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.7. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников, для которых работа в организации является основным местом работы, за общие результаты по итогам работы за месяц, год в соответствии с коллективным договором.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от должностного оклада работника.

Предельный размер выплаты по итогам работы за месяц 10% должностного оклада, ставки заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Премияльная выплата по итогам работы за месяц осуществляется ежемесячно в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в

соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год – 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

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

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

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

Размер премиальной выплаты по итогам работы за год может быть уменьшен руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с показателями в соответствии с таблицей 16.

Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается работнику, имеющему неснятое дисциплинарное взыскание.

Таблица 16

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

4.8. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц;

за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц.

4.7. Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров образовательных учреждений осуществляется в размере 5000 рублей в месяц за счет средств федерального бюджета путем предоставления бюджету Ханты-Мансийского автономного округа – Югры иных межбюджетных трансфертов с учетом установленных законодательством Российской Федерации отчислений по обязательному социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, а также районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или

федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, включая выплату среднего заработка в установленных законодательством случаях, начисленного с суммы выплаченной надбавки, учтенной в расчете данного среднего заработка (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательного учреждения при осуществлении трудовых функций советника директора в двух им более образовательных учреждениях).

Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом автономного округа от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»

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

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

5.2. Оклад (должностной оклад) руководителю организации устанавливается в размере 57 200 рублей в соответствии с настоящим Положением и указывается в трудовом договоре.

Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о размерах и условиях оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений и указываются в трудовом договоре.

5.3. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются в размере 40 040 рублей приказами руководителя общеобразовательной организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательной организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденным распоряжением работодателя (представителя нанимателя).

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, недостижение 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 и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

- несоблюдение требований настоящего Положения.

5.6. 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.

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:

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.

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

## VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

6.2. К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная доплата за ученую степень;
- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией;
- персональная доплата к окладу (должностному окладу);
- доплата до минимального размера оплаты труда;
- доплата к заработной плате в целях обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате.

6.3. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 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 учредителем не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.4. 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 7 настоящего Положения.

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

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 1,3 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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).

6.5. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум окладам (должностным окладам) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы 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.

При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

6.6. Работникам при наличии ученой степени, при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень:

в образовательных учреждениях в размере:

- доктор наук – 2500 рублей;
- кандидат наук – 1600 рублей.

Основание для установления доплаты за ученую степень является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

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

6.7. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью.

Доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.8. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника учреждения (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 учреждения (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), стимулирующей выплаты, указанной в строке 5 таблицы 8 настоящего Положения, иных выплат, указанных в пунктах 6.6, 6.7 настоящего Положения и компенсационных выплат, указанных в строках 6.1-6.15 таблицы 7 настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.9. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

6.10. Отдельным категориям работников учреждений с целью обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», устанавливается доплата в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

## VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета города Лангепаса и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда окладов (должностных 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 (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата

молодым специалистам) – 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимального размера оплаты труда в соответствии с пунктом 1.7 настоящего Положения.

Учитываются средства, необходимые для достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,

от 1 июня 2012 года №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы.

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 образования администрации города Лангепаса.

7.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на правоотношения с 01.01.2024г.