

7

**Российская Федерация**  
**Тюменская область**  
**Ханты-Мансийский автономный округ - Югра**  
**Департамент образования и молодежной политики**  
**Ханты-Мансийского автономного округа - Югры**  
**казенное общеобразовательное учреждение**  
**Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**  
**«Сургутская школа с профессиональной подготовкой**  
**для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»**

**ПРИКАЗ**

«25» августа 2017 г.

№ 320

**Об утверждении Положения об оплате труда  
и премировании работников**

На основании Приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 02 марта 2017 г. N 3-нп « Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского АО - Югры от 5 июня 2017 г. N 4-нп "О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 2 марта 2017 года N 3-нп "Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры".

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда и премирования работников казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутская школа с профессиональной подготовкой для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» 01 сентября 2017г.
2. Считать утратившим силу Положение об оплате труда и премирования работников казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутская школа с профессиональной подготовкой для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» от 02 июня 2014 г. № 310 (с изменениями от 25 марта 2016г. №150; от 12 октября 2016г. №472.) с 01 сентября 2017г.
3. Контроль за исполнением приказа возложить на Васильеву А.В., главного бухгалтера.

Директор

Визы:

Юрисконсульт

Главный бухгалтер

  
В.А.Цыганкова

М.В. Брагин

А.В.Васильева

Рассылка: в дело – 1 экз., главный бухгалтер – 1 экз.

**Согласовано:**

Председателем профсоюзного Комитета  
казенного общеобразовательного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного округа –  
Югры "Сургутская школа с  
профессиональной подготовкой для  
обучающихся с ограниченными  
возможностями здоровья»



С.А.Брагина

от «25» августа 2017 г.

**Утверждено:**

приказом директора казенного  
общеобразовательного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного округа –  
Югры "Сургутская школа с профессиональной  
подготовкой для обучающихся с  
ограниченными возможностями здоровья»



В.А.Цыганкова

№ 320 от «25» августа 2017г.

Принято на собрании трудового коллектива  
Протокол № 12 от «25» августа 2017г.

**Положение**

**об оплате труда и премировании работников  
казенного общеобразовательного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
"Сургутская школа с профессиональной подготовкой  
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».**



## I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда и премировании работников казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры "Сургутская школа с профессиональной подготовкой для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья" (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 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», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 02 марта 2017 г. N 3-нп « Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского АО - Югры от 5 июня 2017 г. N 4-нп "О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 2 марта 2017 года N 3-нп "Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры".

Положение об оплате труда утверждено руководителем казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры "Сургутская школа с профессиональной подготовкой для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья" (далее – организация), принято на собрании трудового коллектива, согласовано председателем профсоюзного Комитета.

1. Настоящее Положение устанавливает систему и условия оплаты труда работников организации и определяет:

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

2. Система оплаты труда работников организации устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 050 рублей (далее – ставка заработной платы).

4. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;  
Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";

Указа Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы";

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года N 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих";

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих";

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года N 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 30 марта 2011 года N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года N 1н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования";

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года N 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 10 сентября 2015 года N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок";

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года N 691н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом";

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 ноября 2015 года N 832 "Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования";

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 -2018 годы";

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации..

5. В настоящем Положении используются следующие определения:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий труда;

коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 – 4 уровню управления;

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

молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.



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

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

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

8. Заработная плата работников организации состоит из:  
должностного оклада (тарифной ставки);  
компенсационных выплат;  
стимулирующих выплат;  
иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9. Размер минимальной заработной платы работников организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в автономном округе.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда Приказом руководителя организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого за счет средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

10. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **II. Основные условия оплаты труда работников организации**

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

12. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за

ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителей, их заместителей указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителя организации, его заместителей

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководитель	Директор
2.	Заместители руководителя	Заместитель директора, главный бухгалтер

13. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

для педагогического работника организации путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

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

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; педагог-психолог; педагог-библиотекарь; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед.
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Бухгалтер, специалист по кадрам, техник, экономист, юрисконсульт, контрактный управляющий.

14. Схема расчета должностного оклада служащего организации устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих организации указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	Служащие	Секретарь учебной части

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

2500 рублей – за ученую степень доктора наук;



1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

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

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

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

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Указанная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику организации процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Таблица 4

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

18. Коэффициент территории - 1,0.

19. Размер коэффициента специфики работы приведен в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы

Виды деятельности и категории работников		Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1.1.	Работа педагогического работника организации, связанная со следующими видами деятельности: - работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы).	0,05
	- проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,05
	- проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,10
1.2.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.3.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,05
	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.4.	Работа (кроме педагогических работников) в: - общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	0,10
1.5.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения;	0,10
1.6.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.7.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по	



	факту нагрузки)	
1.8.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.9.	Работа педагогических работников в: - общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	0,35

20. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

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

Коэффициент квалификации для работников организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

20.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам организации.

20.2. Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 7 настоящего Положения.

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

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	



медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медали К.Д.Ушинского, медали Л.С.Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

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

Объемные показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом Департамента.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

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

22. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю организации, заместителям руководителя организации на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

23. Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом Департамента.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

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

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

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

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

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

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

Таблица 11

Размер коэффициента специфики работы

№ п/п	Виды деятельности работников организации	Размер коэффициента специфики работы
1.	Работа в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	0,10
2.	Водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	0,25



27. 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**

28. 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;

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

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

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

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

30. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

31. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

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

Таблица 12

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии с статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	По согласованию сторон в размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	Осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	Не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального	- Не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, за последующие часы; - не менее чем в двойном размере	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.



	числа рабочих часов за учетный период		
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	До 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О 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».
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50 %	

33. Выплаты, указанные в пунктах 1-6 таблицы 12 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

34. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективным договором.

#### **IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления.**

35. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника организации к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу: за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за год.

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

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

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

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам организации, согласно указанным в подпункте 1.2 пункта 1.2.1 таблицы 13 настоящего Положения в соответствии с критериями установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работников (Таблица 15).

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя на основании Протокола Комиссии по установлению стимулирующих выплат и определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника по основной занимаемой должности. Выплата устанавливается на срок не более одного года по результатам предшествующего периода.

37. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (Таблица 14), в соответствии с требованиями, установленными Департаментом.

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

Индикатор представлен в исчислимом формате (в процентах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

По каждому перечню показателей (критериев), независимо от занимаемой должности, устанавливается единое максимальное количество процентов - 50.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в год (учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника организации.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее-15% от должностного оклада по основной занимаемой должности на срок 1 год, с даты приема на работу.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые показатели деятельности организации (в том числе участие в конкурсах, семинарах, совещаниях и иных мероприятиях проводимых на территории автономного округа, России по повышению профессионального мастерства) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (Таблица №16). Разовая стимулирующая выплата, устанавливаемая в процентном соотношении, выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения. Определяется как процент от суммы должностного оклада и установленного на дату издания приказа размера ежемесячных стимулирующих выплат за качество выполняемых работ.



Показатели снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения) таблицы 19 настоящего Положения.

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

Таблица 13

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, педагогический персонал			
1.1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0–50% (для вновь принятых на срок 1 год не менее 15%)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.1.2.	За особые показатели деятельности образовательной организации (в том числе участие в конкурсах, семинарах, совещаниях и иных мероприятиях проводимых на территории автономного округа, России по повышению профессионального мастерства)	0-20%	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, проектах регионального, федерального и международного уровня (подготовка доклада, выступления, открытого урока и т.д.)	Единовременно, в пределах экономии по фонду оплаты труда
1.1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
1.2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие			
1.2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	15% - 50%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.2.2.	Премияльная выплата по итогам работы за год	до 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
1.2.3.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере не более фонда оплаты труда на 1 ставку по основной занимаемой должности	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

Критерии (индикаторы) установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ основными категориями работников государственных казенных учреждений

№ п/п	Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты	Размер выплаты в процентах от должностного оклада
<b>1.</b>	<b>Заместители руководителя</b>			
1.1.	Результативность программ, направленных на работу с обучающимися, имеющими особенности в развитии	Наличие внутренней системы оценки качества образования Наличие адаптированных образовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	ежемесячная	До 5%
1.2.	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов, отсутствие объективных жалоб, соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	ежемесячная	До 5%
1.3.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Оснащение учебных кабинетов оборудованием, соответствующим современным требованиям. Наличие квалифицированного педагогического состава.	ежемесячная	До 5%
1.4.	Участие в конкурсах, представление опыта на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, проводимых на территории автономного округа, по России повышению профессионального мастерства	Наличие победителей и призеров конкурсов, представление опыта работы на семинарах, совещаниях	ежемесячная	До 6%
1.5.	Удовлетворенность заказчиков качеством предоставляемых образовательных услуг	Результаты анкетирования. Не менее 70% родителей или лиц их заменяющих, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг	ежемесячная	До 5%
1.6.	Организация предоставления	эффективное функционирование центров психолого-	ежемесячная	До 6%



	психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации	педагогической, медицинской и социальной помощи		
1.7.	Информационная открытость образовательной организации	Соответствие содержания сайта закону «Об образовании в Российской Федерации»	ежемесячная	До 5%
1.8.	Создание условий универсальной безбарьерной среды, доступной среды	Оснащение образовательных организаций материально-технической базой, проведение мероприятий по дооборудованию и адаптации образовательных организаций для беспрепятственного доступа к объектам социальной инфраструктуры	ежемесячная	До 7%
1.9.	Наличие паспортов доступности образовательных организаций	Наличие актуальных паспортов доступности образовательных организаций	ежемесячная	До 6%
	<b>ИТОГО</b>			<b>До 50%</b>
<b>2.</b>	<b>ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР</b>			
2.1.	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)	На установленном уровне	ежемесячная	До 5%
2.2.	Осуществление мероприятий, направленных на оптимизацию штатной численности и расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала: 1. Доля работников	Положительная динамика по сравнению с прошлым периодом	ежемесячная	До 5%

	административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников по сравнению с уровнем прошлого года 2. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации по сравнению с уровнем прошлого года			
2.3.	Наличие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженностей, в том числе по КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» по итогам отчетного года	отсутствие	ежемесячная	До 20 %
2.4.	Качество предоставления экономической и (или) бухгалтерской отчетности	в установленные сроки и достоверно, без замечаний со стороны кураторов Департамента	ежемесячная	До 20%
	<b>ИТОГО</b>			<b>До 50%</b>
<b>3</b>	<b>ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ</b>			
3.1.	Своевременное и качественное выполнение рабочих программ.	Качественная подготовка и проведение уроков, занятий: -на высоком уровне 5%, -выше среднего 3%, -на среднем уровне 2%. Использование эффективных технологий, новых форм работы: -на системном уровне 5% -периодически 3%, -на этапе внедрения 2 %.	ежемесячная	До 10%
3.2.	Участие в конкурсах, представление опыта на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, проводимых на территории	1. Участие в конкурсах профессионального мастерства -всероссийский уровень 15%, -региональный уровень 10%, -муниципальный уровень 5%. 2, Представление опыта на семинарах, совещаниях и иных	ежемесячная	До 25%



	автономного округа, России по повышению профессионального мастерства.	мероприятиях: -всероссийский уровень 10%, -региональный уровень 8%, -муниципальный уровень 5%.		
3.3	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся.	Мониторинг качества знаний обучающихся по итогам административных контрольных работ: -высокий уровень от 80-100% -5%, -выше среднего 60-79 - 4 %, средний уровень 40-59 - 3%; по результатам итоговой аттестации или квалификационных экзаменов: --высокий уровень от 80-100% - 5%, -выше среднего 60-79 - 4 %, средний уровень 40-59 - 3%; по результатам академических и личностных компетенций обучающихся по итогам года (1 дополнительного, 1 классов) --высокий уровень от 80-100% - 5%, -выше среднего 60-79 - 4 %, средний уровень 40-59 - 3%.	ежемесячная	До 5%
3.4.	Результативность оказания психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся.	По результатам динамических наблюдений по развитию обучающихся по итогам года -высокий уровень от 80-100% - 10%, -выше среднего 60-79 - 8 %, -средний уровень 40-59 - 6%.	ежемесячная	До 10%
<b>ИТОГО</b>				<b>До 50%</b>

Критерии установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам, указанным в подпункте 1.2 пункта 1 таблицы 13 настоящего Положения.

п/п	Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты	Размер выплаты в %
<b>1.</b>	<b>СЕКРЕТАРЬ УЧЕБНОЙ ЧАСТИ</b>			
1.1	за интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно	до10%
1.2		Своевременное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	ежемесячно	до10%
1.3		Соблюдение профессиональной этики.	ежемесячно	до10%
1.4		Выполнение социально-значимых функций	ежемесячно	до20%
	<b>ИТОГО</b>			<b>До 50%</b>
<b>2</b>	<b>ЭКОНОМИСТ</b>			
2.1.	за интенсивность и высокие результаты работы	Оперативное выполнение важных заданий, поручений	ежемесячно	до15%
2.2.		Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя.	ежемесячно	до15%
2.3.		Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно	до10%
2.4.		Соблюдение профессиональной этики.	ежемесячно	до10%
	<b>ИТОГО</b>			<b>До 50%</b>
<b>3</b>	<b>БУХГАЛТЕР (по заработной плате)</b>			
3.1	за интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно	до15%
3.2.		Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя.	ежемесячно	до15%
3.3.		Наличие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженностей по КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» по итогам отчетного года	ежемесячно	до10%
3.4.		Соблюдение профессиональной этики.	ежемесячно	до10%
	<b>Итого</b>			<b>До 50%</b>



<b>4.</b>	<b>БУХГАЛТЕР</b>			
4.1.	за интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно	до 15%
4.2.		Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя.	ежемесячно	до 10%
4.3.		Соблюдение профессиональной этики.	ежемесячно	до 10%
4.4.		Отсутствие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженностей	ежемесячно	до 15%
	<b>ИТОГО</b>			<b>До 50%</b>
<b>5</b>	<b>СПЕЦИАЛИСТ ОТДЕЛА КАДРОВ</b>			
5.1.	за интенсивность и высокие результаты работы	Отсутствие замечаний по защите персональных данных сотрудников	ежемесячно	до 10%
5.2.		Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя.	ежемесячно	до 15%
5.3.		Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно	до 10%
5.4.		Выполнение социально-значимых функций.	ежемесячно	до 15%
	<b>ИТОГО</b>			<b>До 50%</b>
<b>6</b>	<b>ЮРИСКОНСУЛЬТ</b>			
6.1.	за интенсивность и высокие результаты работы	Оперативное ведение договорной работы в учреждении.	ежемесячно	до 15%
6.2.		Сопровождение по урегулированию конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса.	ежемесячно	до 15%
6.3.		Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя	ежемесячно	до 10%
6.4.		Выполнение социально-значимых функций	ежемесячно	до 10%
	<b>ИТОГО</b>			<b>До 50%</b>
<b>7</b>	<b>КОНТРАКТНЫЙ УПРАВЛЯЮЩИЙ</b>			
7.1.	за интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно	до 15%
7.2.		Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя	ежемесячно	до 15%
7.3.		Своевременное размещение информации в единой информационной системе и внесение в нее изменений.	ежемесячно	до 10%
7.4.		Выполнение социально-значимых функций	ежемесячно	до 10%
	<b>ИТОГО</b>			<b>До 50%</b>

<b>8</b>	<b>ТЕХНИК</b>			
8.1.	за интенсивность и высокие результаты работы	Своевременное техническое сопровождение, обновление и настройка параметров программного обеспечения.	ежемесячно	до10%
8.2.		Сопровождение и своевременное обновление информации на сайте ОУ.	ежемесячно	до10%
8.3.		Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно	до10%
8.4.		Выполнение социально-значимых функций		до20%
	<b>ИТОГО</b>			<b>До 50%</b>
<b>9</b>	<b>ВОДИТЕЛЬ</b>			
9.1.	за интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	ежемесячно	до15%
9.2.		Обеспечение безопасной перевозки детей	ежемесячно	до15%
9.3.		Отсутствие ДТП, замечаний	ежемесячно	до15%
9.4.		Выполнение социально-значимых функций	ежемесячно	до5%
	<b>ИТОГО</b>			<b>до 50%</b>
<b>10</b>	<b>РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЙ</b>			
10.1.	за интенсивность и высокие результаты работы	Качественное выполнение основных работ.	ежемесячно	до 8%
10.2.		Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно	до15%
10.3.		Эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок	ежемесячно	до 7%
10.4.		Выполнение социально-значимых функций		до 20%
	<b>ИТОГО</b>			<b>до 50%</b>
<b>11</b>	<b>ГАРДЕРОБЩИК</b>			
11.1.	за интенсивность и высокие результаты работы	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и соблюдения правил и требований ОТ, ТБ.	ежемесячно	до15%
11.2.		Качественное выполнение основных работ	ежемесячно	до10%
11.3.		Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно	до15%
11.4.		Выполнение социально-значимых функций	ежемесячно	до10%
	<b>ИТОГО</b>			<b>До 50%</b>
<b>12</b>	<b>УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ</b>			
12.1.	за интенсивность и высокие результаты работы	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и соблюдения правил и требований ОТ, ТБ	ежемесячно	до15%
12.2.		Качественное выполнение основных работ	ежемесячно	до10%
12.3.		Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно	до10%
12.4.		Выполнение социально-значимых функций	ежемесячно	до15%
	<b>ИТОГО</b>			<b>До 50%</b>
<b>13</b>	<b>УБОРЩИК ТЕРРИТОРИИ</b>			
13.1	за интенсивность и высокие результаты работы	Качественное выполнение основных работ	ежемесячно	до15%
13.2		Участие в озеленении школы и благоустройстве пришкольной территории.	ежемесячно	до15%
13.3		Обеспечение санитарно- технического состояния и безопасного передвижения по территории ОУ	ежемесячно	до 10%
13.4		Выполнение социально-значимых функций	ежемесячно	до10%
	<b>ИТОГО</b>			<b>До 50%</b>



## Критерии по единовременным стимулирующим выплатам.

№ п/п	Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты	Размер выплаты в %
<b>1.</b>	<b>Заместители руководителя</b>			
1.1.	За особые показатели деятельности образовательной организации	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя по основным направлениям деятельности учреждения	единовременно	20%
<b>2.</b>	<b>Заместитель руководителя по административно - хозяйственной работе</b>			
2.1	За особые показатели деятельности образовательной организации	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя по основным направлениям деятельности учреждения, оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	единовременно	До20%
<b>3</b>	<b>Главный бухгалтер</b>			
3.1.	За особые показатели деятельности образовательной организации	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя по основным направлениям деятельности учреждения	единовременно	До20%
3.2.	За особые показатели деятельности образовательной организации	Своевременная сдача всех видов отчетов и налоговых деклараций	единовременно	До20%
<b>4</b>	<b>Педагогические работники</b>			
4.1.	Ведение экспериментальной (исследовательской) инновационной работы, в т.ч. в рамках ресурсных центров, опорных образовательных центров и т.п.	Наличие научных публикаций, эффективных результатов работы	единовременно	До5%
4.2.	За особые достижения	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, проектах регионального, федерального и	единовременно	До5%

		международного уровня		
4.3.	Разработка и реализация авторских образовательных программ по учебному предмету, программ факультативов, элективных курсов и другое	По факту внедрения разработанных авторских программ по предмету, программ факультативов, элективных курсов и другое	единовременно	До 10%
5.	<b>Специалисты, учебно-вспомогательный персонал, служащие, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, рабочие (обслуживающий персонал)</b>			
№ п/п	Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты	Размер выплаты в абсолютном размере (руб.)
5.1.	за особые достижения при выполнении услуг, (работ)	Исполнение должностных обязанностей работниками в условиях повышенной сложности и срочности работы (в период отчетного периода)	единовременно	до 15 000,00
		Выполнение незапланированных, непредвиденных заданий по основным направлениям деятельности учреждения	единовременно	до 15 000,00
		Высокая исполнительная дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации).	единовременно	До 5 000,00
		Отсутствие нарушений сроков и порядка предоставления отчетности	единовременно	до 10 000,00
		Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок.	единовременно	до 5 000,00

39. – Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, на основании приказа руководителя организации .

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

Выплата устанавливается в абсолютном размере, предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Фонд оплаты труда работников для начисления премияльной выплаты по итогам работы за год определяется как сумма должностного оклада и установленного на дату издания приказа размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

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



Работнику, отработавшему полный календарный год и уволенному по собственному желанию, премия по итогам за год выплачивается вне зависимости от даты увольнения и выплаты премии по итогам работы за год.

Работнику, отработавшему неполный календарный год и уволенному по собственному желанию, премия по итогам работы за год выплачивается за фактически отработанное время в календарном году вне зависимости от даты увольнения и выплаты премии по итогам работы за год.

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

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

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 17 настоящего Положения. Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы в соответствии с таблицей 18 настоящего Положения.

Таблица 17

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год

п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

Таблица 18

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

№ п/п	Наименование критерия	Условия снижения(лишения) выплаты	Периодичность осуществления выплаты	Размер снижения выплаты в % отношении
<b>1.1.</b>	<b>Заместители руководителя, руководители структурных подразделений, основные категории работников</b>			
1.1.1.	Нарушение предельных сроков исполнения документов	Не предоставление в указанный срок информации, отчетов и иных документов в установленной сфере деятельности	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%

1.1.2.	Нарушение требований законодательства в сфере образования	Наличие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, нарушение соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%
1.1.3	Несвоевременное и неправомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию основной государственной программы	Неисполнение сроков (плана) расходования финансовых средств, выделенных на реализацию мероприятий в рамках государственного задания и субсидий на иные цели в установленной сфере деятельности	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%
1.1.4.	Несвоевременное и не правомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию основной государственной программы в рамках государственного задания	Неисполнение сроков (плана) расходования финансовых средств, выделенных на реализацию мероприятий в рамках государственного задания и субсидий на иные цели в установленной сфере деятельности	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%
1.1.5.	Наличие фактов самовольных уходов обучающихся (воспитанников)	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%
1.1.6.	Наличие фактов травматизма среди учащихся (воспитанников) во время образовательного процесса, фактов нарушения прав несовершеннолетних	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%
1.1.7.	Неисполнение (неполное исполнение) рабочей программы	Нарушение сроков проведения мероприятий в рамках плана работы Учреждения	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%
1.1.8.	Наличие замечаний со стороны руководителя, заместителя	Наличие замечаний по исполнению документов в установленной сфере деятельности, организации и проведении мероприятий в рамках	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%



	руководителя, образовательной организации по исполнению должностных обязанностей	плана работы учреждения		
1.1.9.	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту	С месяца, в котором наложено взыскание, по дату снятия взыскания	5%
1.1.10	Нарушения трудовой дисциплины	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	5%
1.2.	<b>Специалисты, служащие, деятельность которых не связана с непосредственным осуществлением уставной деятельности (предоставлением образовательных услуг), рабочие (обслуживающий персонал)</b>			
1.2.1.	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту	С месяца, в котором наложено взыскание, по дату снятия взыскания	10%
1.2.2.	Нарушения трудовой дисциплины	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
1.2.3	Неполное или несвоевременное исполнение поручений (приказов) руководства	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
1.2.4	Наличие замечаний со стороны руководства	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
1.2.5	Наличие обоснованных жалоб и замечаний от сторонних лиц и организаций	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%

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

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

41. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю организации устанавливается приказом руководителя Департамента и указывается

в трудовом договоре.

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

43. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 3 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

47. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

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

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

несоблюдение настоящего Положения.

48. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 38 настоящего Положения.

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

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

51. 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.

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

## VI. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

56. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

Выплата премии осуществляется по согласованию с Департаментом не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

57. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

59. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат предусмотренных пунктом 1,2,3 таблицы 12 настоящего положения;

на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

## **VIII. Заключительные положения**

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

62. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.