

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа п. Агириш»

ПРИКАЗ

от «20» июля 2023 г.

№ 276

п. Агириш

О внесении изменений в приказ МБОУ СОШ п. Агириш № 53 от 07.02.2023г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Агириш»

В соответствии с Уставом МБОУ СОШ п. Агириш

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ МБОУ СОШ п. Агириш от 07.02.2023г. № 53 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Агириш» следующие изменения:

1.1. п. 4.6 раздела 4 изложить в новой редакции:

«4.6. Выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год.

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 7 настоящего Положения.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания может учитываться при выплате лишь тех премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание».

2. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания.

3. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на главного бухгалтера Сокову Л.А.

Директор школы



Э.В. Козлова

С приказом ознакомлена:

Л.А. Сокова

«dl» 07

2023 год

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа п. Агириш»**

ПРИКАЗ

от «07» февраля 2023 г.

№ 53

п. Агириш

Об утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ п.Агириш

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением администрации Советского района № 1089/НПА от 09.06.2017г. (с изменениями и дополнениями), на основании решения общего собрания трудового коллектива МБОУ СОШ п.Агириш (протокол № 3 от 06.02.2023г.)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ МБОУ СОШ п. Агириш от 16.03.2020г. № 132 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Агириш» следующие изменения:

1.1. Приложение № 1 к приказу изложить в новой редакции (Приложение № 1).

2. Приказ МБОУ СОШ п. Агириш от 16.03.2020 № 132 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Агириш» (с изменениями от 13.07.2020г. № 290, от 27.11.2020г. № 538, от 01.03.2021г. № 125, от 26.03.2021г. № 181, от 11.05.2021г. № 276, от 25.05.2021г. № 315, от 28.07.2021г. № 396, от 22.11.2021г. № 649, от 26.01.2022г. № 48, от 28.04.2022г. № 285, от 22.08.2022г. № 438, от 09.09.2022г. № 514) считать утратившим силу.

3. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 07.02.2023г.

4. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на главного бухгалтера Сокову Л.А.

Директор школы



Э.В. Козлова

С приказом ознакомлена:

Л.А. Сокова

« 07 »

2023 год

РАСМОТРЕНО
на общем собрании трудового коллектива
МБОУ СОШ п.Агириш
(протокол № 3 от 06.02.2023г.)

Приложение № 1
к приказу МБОУ СОШ п.Агириш
от 07.02.2023 г. № 53

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа п. Агириш» (далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п.Агириш» (далее - организация).

1.2. Настоящее Положение определяет:
основные условия оплаты труда работников организации;
порядок и условия осуществления компенсационных выплат работникам организации;
порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам организации, критерии их установления;
другие вопросы оплаты труда;
порядок формирования фонда оплаты труда организации.

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

1.4. Ставка заработной платы для расчета должностных окладов и тарифных ставок работникам организаций устанавливается в размере 7107 рублей.

1.5. В настоящем Положении используются следующие определения:

1.5.1. 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;

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

1.5.3. базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

1.5.4. коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда;

1.5.5. коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

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

1.5.7. коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 3 уровню управления в соответствии с Перечнем должностей по категориям работников образовательных организаций, утвержденным постановлением администрации Советского района от 06.09.2016 № 1680/НПА «О перечне должностей по категориям работников образовательных организаций для формирования штатного расписания» (далее Перечень должностей по категориям работников образовательных организаций);

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

1.5.9. молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 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.

1.6. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ п. Агириш (далее – организации), включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами и Законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами Советского района, настоящим Положением.

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

1.8. Заработная плата работников организации состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Размер заработной платы работников организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

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

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

1.10. 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 её изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. 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, 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, Перечню должностей по категориям работников образовательных организаций.

2.2. Схема расчета должностного оклада устанавливается для:

2.2.1. руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений 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 за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу;

2.2.2. специалиста:

1) педагогического работника - 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;

2) 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;

2.2.3. служащего - путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.3. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии её соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается работникам муниципальных организаций в размере 2500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим её наличие.

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

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

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей во всех организациях.

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

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

2.5. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Таблица 1

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	1,18

2.6. Коэффициент территории устанавливается в размере - 1,0.

2.7. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих указан в таблице 2.

Таблица 2

Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Общеобразовательные организации		
1.1.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики (коэффициент применяется по факту нагрузки)	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)	

1.3.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.4.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы). Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.5.	Заведование учебной, учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.6.	Работа педагогических работников, связанная с: реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
1.7.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.8.	Работа педагогического работника (в том числе проверка тетрадей)(коэффициент применяется по факту нагрузки): с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; в разновозрастной дошкольной группе; в дошкольной группе с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет)	0,10
1.9.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.10.	Работа учителя - логопеда, учителя-дефектолога (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.11.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.12.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30

1.13.	Работа прочих педагогических работников (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
1.14.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.15.	Работа (кроме руководителя организации, его заместителей, руководителей структурных подразделений организации, педагогических работников) в общеобразовательной организации (коэффициент применяется на ставку работы):	
1.15.1.	Специалистов (кроме педагогических работников)	0,37
1.15.2.	Служащих	0,32
1.16.	Работа лаборанта, связанная с работой в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05

2.8. Коэффициент квалификации состоит из:
коэффициента за квалификационную категорию;
коэффициента за ученое звание;
коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

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.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам организации в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Размер коэффициента за квалификационную категорию

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

2.9. 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.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 4.

Таблица 4

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

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

2.11. Коэффициент масштаба управления руководителям, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений устанавливается в размере 0,30.

Объемные показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются постановлением администрации Советского района.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 5.

Таблица 5

Размер коэффициента масштаба управления

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

2.12. Коэффициент уровня управления устанавливается заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений организации на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается постановлением администрации Советского района.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 6.

Таблица 6

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1	1,085
Уровень 2	0,883
Уровень 3	0,375

2.13. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента и коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 7).

Таблица 7

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,462	1,468	1,474	1,483	1,489	1,498	1,504	1,513	1,523	1,529

2.14. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.92 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

2.15. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

1) за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

2) 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.

2.16. 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.

2.17. 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.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

3.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

3.1.5. ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций

3.2. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 8.

Таблица 8

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Основание выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором	статья 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
2.	За работу за пределами установленной для	не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; не менее чем в двойном	статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

	<p>работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период</p>	<p>размере за последующие часы работы. Конкретные размеры оплаты могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором</p>	<p>Федерации</p>	<p>компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно</p>
3.	<p>Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором</p>	<p>по соглашению сторон</p>	<p>статьи 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации</p>	<p>в зависимости от содержания и (или) объема дополнительной работы</p>

4.	<p>4.1. Районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (за исключением случая, установленного пп.6.2 п. 6 настоящей таблицы)</p>	<p>1,7</p>	<p>статьи 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации, решение Думы Советского района от 02.02.2007 № 109 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для</p>	
----	--	------------	---	--

			лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Советского района»
	4.2. Районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, применяемых при расчете ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство	1,7	статьи 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации, решение Думы Советского района от 02.02.2007 № 109 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Советского района», постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 05.10.2018 № 338-п «О государственной программе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Развитие образования», приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 17.07.2020 № 1005 «Об утверждении методических рекомендаций по условиям и порядку назначения и осуществления дополнительной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджету Ханты-Мансийского автономного округа – Югры из федерального бюджета».
5.	Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	в зависимости от стажа работы, но	статьи 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации, решение Думы Советского района от 02.02.2007 № 109 «Об

		не более 50%	утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Советского района»
6.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций	5000 рублей в месяц за каждый класс	приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 17.07.2020 № 1005 «Об утверждении методических рекомендаций по условиям и порядку назначения и осуществления дополнительной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджету Ханты-Мансийского автономного округа – Югры из федерального бюджета»

3.3. Выплаты, указанные в пунктах 1-4 таблицы 8, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам организации (за исключением руководителя организации), критерии их установления

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организаций (за исключением работников муниципальной общеобразовательной организаций, обеспечивающих организацию питания обучающихся муниципальной образовательной организации, устанавливаются в

Таблица 9

№ п/п	Наименование выплаты	Категория работников	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Регулярные выплаты:				
1.1.	За качество выполняемых работ	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал	15% должностного оклада - для вновь принятых работников (на срок 3 месяца с даты приема), по истечении 3 месяцев – 0 % - 50% должностного оклада или в абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности работников	Ежемесячно с даты приема на работу
1.2.	За интенсивность выполняемых работ	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие	15% должностного оклада - для вновь принятых работников (на срок 3 месяца с даты приема), по истечении 3 месяцев – 0 % - 50% должностного оклада или в абсолютном размере	В соответствии с п.4.4. раздела 4 настоящего Положения	Ежемесячно с даты приема на работу
2.	Разовые выплаты:				
2.1.	Выплата за обеспечение индивидуального подхода к обучающимся при реализации образовательных программ	Педагогический персонал	В процентах от должностного оклада или в абсолютном размере		По приказу руководителя организации
2.2.	Выплата за особые достижения	Все категории работников организации	В процентах от должностного	В соответствии с перечнем	По факту получения результата

			оклада или в абсолютном размере	достижений, установленных организацией	
2.2.1	Выплата за качественное выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней (в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации «Об установлении на территории Российской Федерации нерабочих дней»)	Все категории работников организации	В одинарном размере часовой ставки за фактически отработанное время в пределах экономии средств по фонду оплаты труда	Привлечение к работе в нерабочие дни	Единовременная выплата
2.3.	По итогам работы за квартал	Все категории работников организации	Не более 1 фонда оплаты труда работника, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде, проявление инициативы при исполнении должностных обязанностей, внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями, соблюдение служебной дисциплины,	1 раз в квартал

				умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
2.4.	По итогам работы за год	Все категории работников организации	В пределах экономии средств по фонду оплаты труда	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде, проявление инициативы при исполнении должностных обязанностей, 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	Единовременно

4.3. Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам муниципальных общеобразовательных организаций, обеспечивающих организацию питания обучающихся

муниципальных общеобразовательных организаций (заведующий производством, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды), устанавливаются в соответствии с таблицей 9.1.

Таблица 9.1.

№ п/п	Наименование выплаты	Категория работников	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Регулярные выплаты:				
1.1.	За качество выполняемых работ	Руководители	15% должностного оклада - для вновь принятых работников (на срок 3 месяца с даты приема), по истечении 3 месяцев – 0 % - 50% должностного оклада или в абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности работников	Ежемесячно с даты приема на работу
1.2.	За интенсивность выполняемых работ	Специалисты, служащие, рабочие	15% должностного оклада - для вновь принятых работников (на срок 3 месяца с даты приема), по истечении 3 месяцев – 0 % - 50% должностного оклада или в абсолютном размере	В соответствии с п.4.4. раздела 4 настоящего Положения	Ежемесячно с даты приема на работу
2.	Разовые выплаты:				
2.1.	По итогам работы за год	Все категории работников организации	В пределах экономии средств по фонду оплаты труда	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде, проявление инициативы при	Единовременно

				исполнении должностных обязанностей , внесение предложений для более качественн о и полного решения вопросов, предусмотре нных должностны ми обязанностям и, соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликт ность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
--	--	--	--	---	--

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным актом организации, в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере.

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

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

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями эффективности деятельности работников организации.

В случаях, когда выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от должностного оклада оценка эффективности деятельности работников осуществляется в процентах. В случаях, когда выплата за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном размере оценка эффективности деятельности работников осуществляется в баллах.

Оценка эффективности деятельности работников осуществляется соответствующей комиссией с обязательным участием представительного органа работников. Порядок работы комиссии устанавливается локальным актом организации.

4.5. Выплата за интенсивность выполняемых работ характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливаются за:

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

2) выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

Выплата за интенсивность выполняемых работ устанавливается на срок не более одного года.

4.5. Основания снижения выплаты за качество выполняемой работы, за интенсивность выполняемых работ:

1) неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов;

2) некачественное, несвоевременное выполнение работ, приказов, поручений руководителя организации;

3) нарушение сроков предоставления отчетности, предоставление недостоверной информации;

4) несоблюдение трудовой дисциплины.

Размер снижения выплаты за качество выполняемой работы, за интенсивность выполняемых работ устанавливается настоящим Положением.

4.6. Выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год.

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 7 настоящего Положения.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

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

4.7. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Иные выплаты

5.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации (за исключением руководителя организации) устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

1) единовременная выплата молодым специалистам;

2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

3) единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

4) ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

5) материальная помощь семье умершего (погибшего) работника;

6) материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети);

7) единовременная премия к юбилейным датам работников организации (50, 55, 60, 65 лет);

8) единовременная выплата в случаях причинения материального ущерба вследствие чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление и др.).

9) единовременная выплата работникам за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий.

5.2. 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 2 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.

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 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 организации.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет не более 1,2 месячных 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.

5.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников, но не позднее месяца, следующего после наступления события и не более 3 раз в календарном году.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

5.5. 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.

5.6. Основанием для выплаты материальной помощи семье умершего (погибшего) работника является заявление члена семьи умершего (погибшего) работника с приложением подтверждающих документов (копия свидетельства о смерти, либо справка о смерти, заверенные в установленном законодательством порядке органами актов гражданского состояния или нотариально) и приказ руководителя организации.

Размер материальной помощи устанавливается в размере 10 тысяч рублей.

5.7. Основанием для выплаты материальной помощи в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети) является заявление работника с приложением соответствующих документов (копия свидетельства о смерти, либо справка о смерти, заверенные в установленном законодательством порядке органами актов гражданского состояния или нотариально).

5.8. Выплата единовременной премии к юбилейным датам работников организации осуществляется на основании приказа руководителя организации.

Единовременная выплата устанавливается в размере 10 тысяч рублей.

5.9. Единовременная выплата в случаях причинения материального ущерба вследствие чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление и др.) выплачивается работнику образовательной организации в размере не более 1 фонда оплаты труда на основании приказа руководителя образовательной организации.

5.10. Выплаты, указанные в п.п. 3, 5 - 8 п. 5.1 настоящего Положения, осуществляются за счет экономии по фонду оплаты труда организации.

5.11. Единовременная выплата осуществляется работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий в случае введения на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

Единовременная выплата устанавливается в размере 1000 рублей за каждый день выполнения обязанностей при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя организации и главного бухгалтера

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

6.2. 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.

6.3. Компенсационные выплаты устанавливаются 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.

6.4. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.5. Иные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 5 настоящего Положения.

6.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя организации и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего 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.

6.7. Определить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) кратный 2,6.

6.8. Определить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) кратный 2.

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

7. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидии на иные цели и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФДО} + \text{ФТС} + \text{ФКС} + \text{ФСВ} + \text{ФИВ} + \text{Ф}_{\text{МРОТ}}, \text{ где}$$

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников организации;

ФДО – фонд должностных окладов, определяемый как фиксированный размер оплаты труда всех работников организации (за исключением рабочих организации) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, за 12 месяцев;

ФТС – фонд тарифных ставок, определяемый как фиксированный размер оплаты труда рабочих организации за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, за 12 месяцев;

ФКС – фонд компенсационных выплат, за 12 месяцев;

ФСВ – фонд стимулирующих выплат, за 12 месяцев;

ФИВ – фонд иных выплат, за 12 месяцев;

Ф_{МРОТ} – фонд выплат низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы, за 12 месяцев.

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).

7.2. При формировании годового фонда оплаты труда работников организаций дополнительного образования на фонд стимулирующих выплат предусматривается 20 % от

объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на фонд иных выплат – 10 % от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ п.Агириш

1. Размеры регулярных стимулирующих выплат:

1.1. за качество выполняемых работ

*(заместители руководителя, главный бухгалтер,
руководители структурных подразделений, педагогический персонал)*

<i>Показатели эффективности</i>		<i>Диапазон выплат (ФДО)</i>	<i>Периодичнос ть выплат</i>
1.1.1.	<p>Заместитель директора по учебно-воспитательной работе</p> <p>А) Обеспечение качества результатов государственной (итоговой) аттестации в форме и по материалам ЕГЭ на уровне равном или выше среднего балла по Советскому району.</p> <p>Б) Организация обучения детей с отклонениями в развитии в соответствии с рекомендациями ПМПк, нормативными документами.</p> <p>В) Выполнение плановых показателей Программы развития учреждения по курируемым направлениям.</p>	15%	по приказу
1.1.2.	<p>Заместитель директора по воспитательной работе</p> <p>А) Разработка и эффективное руководство реализацией образовательной программы</p>	15%	по приказу

	школы по курируемым направлениям.. Б) Реализация закона «О государственном – общественном управлении» В) Выполнение плановых показателей Программы развития учреждения по курируемым направлениям.	15%	
		10%	
1.1.3.	Главный бухгалтер А) Своевременный и качественный контроль за ведением бухгалтерского учета сотрудниками бухгалтерии. Б) Своевременное и эффективное решение вопросов финансово – экономической деятельности учреждения (при отсутствии жалоб и замечаний).	20%	по приказу
		20%	
1.1.4.	Заведующий производством а) Своевременность и качество подготовки данных о потребности для проведения котировок по продуктам питания. б) Отсутствие замечаний при плановых и оперативных проверках, ревизиях. в) Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов при ведении журналов учета и контроля (в соответствии с Программой производственного контроля). г) Организация эффективного контроля за качеством приготовленной пищи (отсутствие замечаний и предписаний со стороны надзорных органов по результатам лабораторных исследований).	10%	
		10%	по приказу
		10%	
		10%	
1.1.5.	Заведующий хозяйством А) Эффективное выполнение действующих СанПиН в части обеспечения условий организации образовательного процесса. Б) Эффективная и своевременная работа по исполнению предписаний надзорных органов режимного характера. В) Организация эффективного учета материальных ценностей. Отсутствие недостатков материальных ценностей по результатам ежегодных ревизий.	15%	по приказу
		15%	
		10%	
1.1.6.	Учитель (форма № 1) Мониторинг: - профессионального мастерства педагогов; - эффективности деятельности классных руководителей.	от 1 до 33 баллов – 5%; от 34 до 67 баллов – 10%; от 68 до 100 – 15 %	по приказу
1.1.7.	Педагог – психолог (форма № 2)	от 1 до 33 баллов – 5%; от 34 до 67 баллов – 10%; от 68 до 100 – 15 %	по приказу
1.1.8.	Преподаватель-организатор	основ от 1 до 33	по приказу

	безопасности жизнедеятельности (форма № 3)	баллов – 5%; от 34 до 67 баллов – 10%; от 68 до 100 – 15 %	
1.1.9.	Социальный педагог (форма № 4)	от 1 до 33 баллов – 5%; от 34 до 67 баллов – 10%; от 68 до 100 – 15 %	по приказу
1.1.10	Методист А) Организация и проведение на высоком уровне школьных конкурсов педагогического мастерства (в соответствии с планом работы). Б) Положительная динамика количества обучающихся – участников, призёров, победителей муниципальных, окружных, всероссийских интеллектуальных конкурсов. В) Положительная динамика количества педагогов - призёров, победителей муниципальных, окружных, всероссийских конкурсов педагогического мастерства.	5% 5% 5%	по приказу
1.1.11	Педагог - организатор (форма № 5)	от 1 до 33 баллов – 5%; от 34 до 67 баллов – 10%; от 68 до 100 – 15 %	по приказу
1.1.12	Учитель – логопед (форма № 6)	от 1 до 33 баллов – 5%; от 34 до 67 баллов – 10%; от 68 до 100 – 15 %	по приказу
1.1.13	Учитель – дефектолог (форма № 7)	от 1 до 33 баллов – 5%; от 34 до 67 баллов – 10%; от 68 до 100 – 15 %	по приказу
2.1. за интенсивность и высокие результаты работы (специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие)			
2.1.1.	Экономист 2.1.1. Осуществление своевременного и эффективного контроля за исполнением бюджета по кварталам (при условии не более 10% передвижек). 2.1.2. Своевременное и качественное составление проекта бюджета, смет, штатных расписаний.	15% 15 %	по приказу

	2.1.3. Своевременное и качественное предоставление ежемесячной квартальной и годовой отчетности в ФЭО управления образования.	10 %	
2.1.2.	Бухгалтер 2.2.1. За качественное ведение бухгалтерского учета. 2.2.2. За своевременное предоставление сведений в вышестоящие организации. 2.2.3. За отсутствие замечаний по результатам проверок.	15 % 10 % 15 %	по приказу
2.1.4.	Специалист по кадрам 2.4.1. Качественное оформление и ведение личных дел сотрудников в соответствии с установленными требованиями. 2.4.2. Соблюдение сроков предоставления сведений и отчетов. Отсутствие замечаний. 2.4.3. Своевременное внесение дополнений и изменений в должностные инструкции и трудовые договора в соответствии с действующим законодательством.	15% 10% 15%	по приказу
2.1.6.	Инженер – энергетик 2.6.1. Обеспечение бесперебойной работы, правильной эксплуатации, ремонта и модернизации энергетического оборудования, электрических сетей. 2.6.2. Своевременное предоставление отчетности (по формам и показателям). 2.6.3. Осуществление контроля по соблюдению инструкций по эксплуатации, техническому обслуживанию и надзору за оборудованием и электрическими сетями.	5% 5% 5%	по приказу
2.1.7.	Специалист по охране труда а) Организация и координация работ по охране труда в образовательной организации. б) Своевременное и эффективное проведение вводного инструктажа, обучения по охране труда и технике безопасности. в) Своевременность и объективность предоставления отчетности в надзорные органы и специалисту по охране труда Управления образования Советского района. г) Своевременное внесение дополнений и изменений в инструкции по охране труда в соответствии с действующим законодательством.	10% 10% 10% 10%	по приказу
2.1.8.	Инженер по ремонту и обслуживанию компьютерной техники 2.8.1. За обеспечение бесперебойной работы ЭВМ.	40 %	по приказу
2.1.9.	Библиотекарь		

	2.9.1. Своевременное и эффективное пополнение библиотечного фонда учебниками и методической литературой.	10%	по приказу
	2.9.2. Организация тематических выставок	5%	
	2.9.3. Организация и ведение библиотечного учета в электронной форме с использованием специализированных программ.	10%	
Структурное подразделение «Служащие»			
2.1.10.	Секретарь учебной части		
	2.10.1. Качественное ведение делопроизводства в соответствии с требованиями ГОСТ, вышестоящей организации.	10%	по приказу
	2.10.2. Осуществление эффективного контроля за своевременным предоставлением работниками школы запрашиваемой информации в вышестоящие органы.	10%	
	2.10.3. Качественное и своевременное ведение алфавитной книги учащихся школы и книги движения учащихся.	10%	
	2.10.4. Обеспечение высокого качества работы с электронной почтой. Своевременное предоставление сотрудникам школы документации, поступившей в их адрес по электронной почте.	10%	
Структурное подразделение «Рабочие»			
2.1.11.	Повар		
	2.11.1. Соблюдение на высоком уровне технологии приготовления пищи, последовательности и нормы закладки сырья, выхода готовых изделий.	5%	по приказу
	2.11.2. Эффективное соблюдение правил производственной санитарии	5%	
	2.11.3. Соблюдение на высоком уровне санитарных требований к спецодежде.	5%	
	2.11.4. Соблюдение на высоком уровне правил по технике безопасности и пожарной безопасности	5%	
	2.11.5. Качественное обслуживание сотрудников школы, членов делегаций других образовательных учреждений.	5%	
2.1.12.	Кухонный рабочий		
	2.12.1. Своевременная и качественная уборка помещений пищеблока.	5%	по приказу
	2.12.2. Соблюдение на высоком уровне норм концентрации используемых моющих и дезинфицирующих средств.	5%	
	2.12.3. Соблюдение на высоком уровне санитарных требований к спецодежде.	5%	

	2.12.4.Соблюдение на высоком уровне правил по технике безопасности и пожарной безопасности	5%	
	2.12.5.Качественное обслуживание сотрудников школы, членов делегаций других образовательных учреждений.	5%	
2.1.13.	Мойщик посуды 2.13.1. Своевременная и качественная уборка помещений пищеблока. 2.13.2. Соблюдение на высоком уровне норм концентрации используемых моющих и дезинфицирующих средств. 2.13.3. Соблюдение на высоком уровне санитарных требований к спецодежде. 2.13.4. Соблюдение на высоком уровне правил по технике безопасности и пожарной безопасности 2.13.5.Качественное обслуживание сотрудников школы, членов делегаций других образовательных учреждений.	5% 5% 5% 5% 5%	по приказу
2.1.14.	Кладовщик а) Обеспечение правильных условий хранения продуктов питания согласно существующим нормам, с целью предотвращения их порчи и потерь. б) Ведение документации учета поступления и выдачи продуктов питания	10% 10%	По приказу
2.1.15.	Специалист по закупкам а)Разработка плана закупок, размещение в единой информационной системе плана – графика и внесение изменений в него. б)Подготовка документации о закупках и изменение в документацию о закупках на основании технического задания. в) Осуществление закупок, в том числе формирование проектов контрактов, направление их участникам закупок, контроль сроков подписания и заключения контрактов. г)Участие в разработке локальных нормативных актов и документов для организации работы образовательной организации в процессе осуществления закупок.	10% 10% 10% 10%	По приказу
2.1.16.	Гардеробщик а) Прием, хранение и выдача верхней одежды и головных уборов участников образовательных отношений, посетителей школы и обеспечение ее сохранности	15%	По приказу
2.1.17.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования а)Контроль за исправностью, безаварийной	5%	По приказу

	работой и правильной эксплуатацией электрооборудования; б) Своевременность проведения работ по наладке, ремонту и регулировке электрооборудования	10%	
3. 1. за выполнение особо важной работы (поручения), не входящей в круг должностных обязанностей <i>(специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие)</i>			
3.1.1.	Выполнение особо важной работы (поручений), не входящей в круг должностных обязанностей	В абсолютном размере: не более 15 000 рублей	По приказу
2. Размер разовых стимулирующих выплат:			
2.1.	<p>Выплаты за обеспечение индивидуального подхода к обучающимся при реализации образовательных программ - педагогический персонал</p> <p>2.1.1. За подготовку победителей, призеров очных: - муниципальных конкурсов, соревнований, фестивалей, Всероссийской олимпиады школьников (обучающиеся, команды обучающихся):</p> <ul style="list-style-type: none"> • за 1 место • за 2 место • за 3 место <p>- очных региональных, всероссийских и международных конкурсов, соревнований, фестивалей, Всероссийской олимпиады школьников (обучающиеся, команды обучающихся):</p> <ul style="list-style-type: none"> • за 1 место • за 2 место • за 3 место 	<p>В абсолютном размере или в процентах от должностного оклада</p> <p>5800 рублей 4700 рублей 3500 рублей</p> <p>0,75 ставки должностного оклада 0,5 ставки 0,3 ставки</p>	По приказу руководителя
2.2.	<p>2.2.1. Выплата за особые достижения при выполнении работ (по представлению руководителя структурного подразделения)</p> <p style="text-align: center;">для всех категорий работников:</p> <p>2.2.2. По итогам очных муниципальных и региональных конкурсов:</p>	В абсолютном размере	По факту получения результата

<ul style="list-style-type: none"> • за 1 место • за 2 место • за 3 место <p>2.2.3. За реализацию вариативных образовательных программ в каникулярный период, при условии выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в полном объеме и отсутствия предписаний надзорных органов (по итогам каникулярного периода):</p> <ul style="list-style-type: none"> • в весенний и осенний период • за летний каникулярный период <p>2.2.4. Участие в мероприятиях по проведению ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ (без нарушений) в качестве:</p> <ul style="list-style-type: none"> • организатора в аудитории, члена ГЭК • организатора вне аудитории • технического специалиста • руководителя ППЭ <p>2.2.5. За подготовку общеобразовательной организации к новому учебному году:</p> <ul style="list-style-type: none"> • без предписывающих замечаний приемочной комиссии на дату приемки общеобразовательной организации • при наличии замечаний приемочной комиссии на дату приемки общеобразовательной организации, устраненных в период приемки общеобразовательной организации <p>2.2.6. За участие в организации и проведении открытых школьных, районных мероприятий в течение учебного года</p> <p><i>для работников столовой, бухгалтерии, заведующего хозяйством</i></p> <p>2.2.7. За организацию бесперебойной работы пищеблока (столовой) общеобразовательной организации (по итогам учебного года)</p>	<p>5800 рублей 4700 рублей 3500 рублей</p> <p>3000 рублей 11760 рублей</p> <p>560 рублей за 1 день работы</p> <p>350 рублей за 1 день работы</p> <p>800 рублей за 1 день работы</p> <p>1150 рублей за 1 день работы</p> <p>До 10000 рублей (с учётом вклада каждого работника, принявшего участие в подготовке ОО к новому учебному году)</p> <p>До 10000 рублей</p> <p>До 10000</p>	<p>По итогам учебного года</p>
---	--	--------------------------------

		рублей	
2.3.	<p>для всех категории работников</p> <p>По итогам работы за квартал (надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде, проявление инициативы при исполнении должностных обязанностей, 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)</p>	В абсолютном размере	1 раз в квартал при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда
2.4.	<p>для всех категории работников</p> <p>Премияльная выплата по итогам работы за год (надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде, проявление инициативы при исполнении должностных обязанностей, 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)</p>	В пределах экономии средств по фонду оплаты труда	Единовремен но, при наличии экономии денежных средств

Пронумеровано
и прошнуровано 16 листов

шестнадцать

Директор МБОУ ССШ

п.Агириш

 Э.В. Козлова

