

Департамент образования администрации города Мегиона  
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
№ 5 «Гимназия»  
(МАОУ №5 «Гимназия»)

ПРИКАЗ

29.12.2023 г.

№ 622-О

Об утверждении Положения об оплате труда работников  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения №5 «Гимназия»  
города Мегиона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

В соответствии с постановлением администрации города Мегиона от 21.12.2023 №2161 «Об утверждении типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города», трудовым кодексом РФ и иными нормами трудового законодательства,

приказываю:

1. Утведить Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения №5 «Гимназия» города Мегиона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в новой редакции и применять его с 01.01.2024 года.
2. Специалисту отдела кадров обеспечить ознакомление с Положением об оплате труда работников всех действующих работников учреждения.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.


Директор



В.Н.Подлиповская

Исполнитель: Ключагина О.В., главный бухгалтер  
Разослано:  
В дело - 1 экз.  
В бухгалтерию – 1 экз.  
В кадры - 1 экз.

Утверждаю  
Директор МАОУ №5 «Гимназия»

  
В.Н. Подлиповская

« 29 » декабря 2023 года

Согласовано  
Председатель совета общего собрания  
работников МАОУ №5 «Гимназия»

  
В.В. Темешева

« 29 » декабря 2023 года

Положение  
об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
№5 «Гимназия» города Мегиона  
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения №5 «Гимназия» города Мегиона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», утвержденное приказом учреждения от 19.11.2021 №519/1-О с внесенными в него изменениями и дополнениями, считать утратившим силу с 01 января 2024 года.

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения №5 «Гимназия» города Мегиона ХМАО-Югры (далее – работники, учреждение).

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормами:

1. Трудового кодекса Российской Федерации;

2. Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

3. Приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

4. Приказа Госкомобразования СССР от 20.08.1990 №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР (с дополнениями в соответствии с приказом Гособразования СССР от 3 января 1991 г. № 1);

5. Приказа Минздрава и соцразвития РФ от 05.05.2008 №216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

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

7. Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

8. Постановления Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

9. Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 №76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа».

10. Приказа департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 13 ноября 2023 года №27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

11. Постановления администрации города Мегиона от 21.12.2023 №2161 «Об утверждении типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города».

1.4. Положение является локальным нормативным актом учреждения, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих и компенсационных выплат работникам.

1.5. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных сметных (плановых) назначений, лимитов обязательств в виде субсидий на выполнение государственного муниципального задания из бюджета автономного округа и городского округа город Мегион, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства автономного округа от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.7. Заработная плата работников учреждения состоит из:  
 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;  
 компенсационных выплат;  
 стимулирующих выплат (могут носить постоянный и разовый характер);  
 иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.8. Порядок оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим Положением.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При условии неполной отработки месячной нормы рабочего времени, в связи с временной нетрудоспособностью работника, отпуском или по иным причинам, то до минимального размера заработной платы (оплаты труда) доплата производится за фактически отработанное время.

1.10. В состав начисленной работнику заработной платы, применяемой для определения размера доплаты до минимального размера оплаты труда, учитывается фонд оплаты труда (далее ФОТ) работника в соответствии со штатным расписанием:

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;
- компенсационные выплаты.

В состав начисленной работнику заработной платы, применяемой для определения размера доплаты до минимального размера оплаты труда, не учитываются:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- внутреннее совместительство (совмещение);
- выплаты по итогам работы за год;
- интенсивность и высокие результаты работы (участие в выполнении важных работ);
- за качество выполняемых работ;
- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни;

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

1.13. Минимальный размер оплаты труда устанавливается Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре», но не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре. Величина прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре утверждается ежеквартально. В случае превышения прожиточного минимума над минимальным размером оплаты труда, доплата до МРОТ производится до суммы прожиточного минимума».

1.14. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных сметных (плановых) назначений, лимитов обязательств бюджета автономного округа в рамках субсидий на выполнение муниципального задания. Приведение системы оплаты труда работников учреждения в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов учреждения, направляемых на фонд оплаты труда.

## II. Основные условия оплаты труда

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

7. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1.

Таблица 1

п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	архивариус; комендант	15 799
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	16 537

2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя	16 094
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист; юрист-консультант	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	20 523

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2.

Таблица 2

п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	секретарь учебной части	15 503
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	1	инструктор по труду; инструктор по	17 718

2.1.	квалификационный уровень	физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	
2.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	18 604
2.3.	3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	19 490
2.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель (реализующий программы СПО); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	21 409
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения среднего профессионального образования	22 443

10. Размеры окладов рабочих организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», согласно таблице 3.

Таблица 3

N п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
11.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 766
22.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
22.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 503
22.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 242
22.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 127
22.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	18 013

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

Таблица 4

Наименование должностей	Размер оклада
-------------------------	---------------

п/п		(должностного оклада), рублей
	2	3
1.	младший специалист по охране труда	17 718
2.	специалист по охране труда	18 604
3.	главный (ведущий) специалист по охране труда ≤	20 523
4.	руководитель службы охраны труда	21 409
5.	специалист по закупкам	17 718
6.	старший специалист по закупкам, консультант по закупкам	19 490
7.	работник контрактной службы, контрактный управляющий	21 409
8.	ведущий специалист	20 523
9.	тифлосурдопереводчик 2 категории	18 604
10.	тифлосурдопереводчик 1 категории	19 490
11.	специалист по кадрам, специалист по документационному обеспечению персонала	17 718
12.	специалист по персоналу	17 718
13.	специалист по подбору персонала, менеджер по персоналу, специалист по оценке и аттестации персонала, специалист по развитию и обучению персонала, специалист по развитию карьеры персонала, специалист по нормированию и оплате труда, специалист по организации и оплате труда, специалист по компенсациям и льготам, специалист по социальным программам	17 718
14.	ассистент по оказанию технической помощи	16 242
15.	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	20 523



Размеры должностных окладов установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09. 2015 №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.10.2016 №575н «Об утверждении профессионального стандарта «Тифлосурдопереводчик»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2017 №351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 №680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 №274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 №109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.01.2023 №53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания».

12. Оклады (должностные оклады) заместителям руководителей структурных подразделений, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

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

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

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

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 5.

Таблица 5

п/п	Наименование	Размер доплаты к окладу (должностному окладу) (в %)
	2	3
1	За наличие квалификационной категории «Педагог-наставник»	30
2	За наличие квалификационной категории «Педагог-методист»	20
3	За высшую квалификационную категорию	15
4	За первую квалификационную категорию	10

2) Доплата к окладу (должностному окладу) на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим

работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

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

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31 декабря 2023 года, и суммой оклада (должностного оклада), с учетом повышения, предусмотренного подпунктами 1 - 3 настоящего пункта.

#### 14. 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

#### 15. К компенсационным выплатам относятся:

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

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

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

ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

17. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих

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

18. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом автономного округа от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

20. Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается к окладу (должностному окладу) работника организации, допущенного к государственной тайне на постоянной основе, и выплачивается в зависимости от степени секретности и объема сведений, к которым эти работники имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях.

Ежемесячная процентная надбавка выплачивается за счет утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда.

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

Таблица 7

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
	2	3	4

1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со <u>статьей 153</u> Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом <u>Постановления</u> Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 №26-П	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, в соответствии со <u>статьей 152</u> Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом <u>Постановления</u> Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 №35-П	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со <u>статьей 151</u> Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
б.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
б.1.	за работу, связанную с выполнением	в размере 3200 рублей	на 1 группу (за счет средств бюджета автономного округа)

	обязанностей куратора группы обучающихся по программам среднего профессионального образования	в размере 5000 рублей	на 1 группу (за счет средств федерального бюджета)
6.2.	за работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководителя обучающихся по программам начального, основного, среднего (полного) общего образования	в размере 3200 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств бюджета автономного округа)
		в размере 5000 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств федерального бюджета)
6.3.	за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом:		
6.3.1	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект
6.3.2	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
6.4.	за руководство методическими объединениями	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение
6.5.	за проверку тетрадей для учителей начальных классов, преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

	КМНС		
6.6.	проверка тетрадей для учителей (преподавателей) физики, химии, географии, истории, черчения, биологии	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.7.	за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.8.	за работу в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением	в размере 7500 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.9.	за работу в специальных учебно-воспитательных школах при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	в размере 13000 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.10.	за работу в классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.11.	за преподавание национальных языков КМНС	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.12.	за реализацию программы углубленным изучением отдельных предметов	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

6.13.	за работу с обучающимися на дому	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.14.	за работу в классах (дошкольных группах) компенсирующего обучения (направленности) (за исключением классов (дошкольных групп), созданных в образовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.15.	за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.	Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	имеющими степень секретности "особой важности" - 50 - 75%, имеющими степень секретности "совершенно секретно" - 30 - 50%, имеющими степень секретности "секретно" при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10 - 15%, без проведения проверочных мероприятий - 5 - 10%	при определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные граждане имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений
8.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со <u>статьями 315 - 317</u> Трудового кодекса Российской Федерации и <u>Законом автономного округа от</u>

9.	Процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	до 50% - муниципальные образования автономного округа	09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»
----	---	---	---

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

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

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

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

по итогам работы за год.

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

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

высокую результативность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (участие в выполнении важных работ, мероприятий) специалистам, за исключением педагогических работников, служащим и рабочим, устанавливается протоколом Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и Оценочным листом, где указаны критерии и показатели, позволяющие оценить и определить результат работы работников учреждения, утвержденного протоколом комиссии по



распределению выплат стимулирующего характера МАОУ №5 «Гимназия» от 29.12.2023 (приложение №1).

Выплата устанавливается на срок не более года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения).

26. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации (Приложение 2).

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 должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) 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.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

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 и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

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

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

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

Дополнительно могут устанавливаться выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на достижение установленного показателя средней заработной платы отдельным категориям персонала, а также для сохранения кадрового состава. Порядок и размер установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом организации и размерами не ограничиваются, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 1,0 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени. При расчете фонда оплаты труда учитывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения, предусмотренного пунктом 13 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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 8.

Таблица 8

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

28. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 9.

Таблица 9

N п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность	в абсолютном размере,	заместителям руководителя, главному бухгалтеру,	ежемесячно за счет средств от

ь и высокие результаты работы	рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам.	приносящей доход деятельности		
	0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу		
	до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу		
	10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности		
	7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации			
	5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа			
	3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа			
	7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)			
	3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)			
	2.	Выплата за качество выполняемой работы		0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим

			работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Выплата по итогам работы за год	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год

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

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

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

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей организации приведены в таблице 10.

п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный <*>	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Общеобразовательная организация	до 350 чел.	50 000
		от 351 чел. до 950 чел.	55 000
		от 951 чел. до 2000 чел.	65 000
		2001 чел. и выше	75 000

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

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

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации приведены в таблице 11.

Таблица 11

п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный <*>	Размеры окладов (должностных окладов), рублей
	2	3	4
1.	Общеобразовательная организация	до 350 чел.	35000 - 45000
		от 351 чел. до 950 чел.	38500 - 49500
		от 951 чел. до 2000 чел.	45500 - 58500
		2001 чел. и выше	52500 - 67500

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

32. Стимулирующие выплаты руководителю устанавливаются в соответствии с директорским фондом организации.

Размер директорского фонда устанавливается в процентном отношении от фонда стимулирующих выплат.

Объем средств директорского фонда исчисляется по следующей формуле:

$$ДФ = ФСВ \times Кфр,$$

где:

ДФ - директорский фонд;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

Кфр - коэффициент директорского фонда.

Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя первого уровня организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов организации и значимым результатам работы организации.

Объем средств стимулирующей выплаты руководителю организации устанавливается в процентном отношении от выплат стимулирующего характера:

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц- 17 процентов;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц- 10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц- 6%;
- в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц- 4%;
- в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц- 3%.

33. Директорский фонд состоит из:

регулярных выплат - 85% от директорского фонда,

разовых выплат - 15% от директорского фонда. Разовые выплаты состоят из квартальных и годовых выплат. Разовые выплаты устанавливаются по представлению департамента образования о наличии экономии директорского фонда на выплату разовой выплаты за I, II, III, IV квартал, год.

Регулярные выплаты руководителям муниципальных дошкольных образовательных организаций и руководителям муниципальных общеобразовательных организаций устанавливаются один раз в год на период: с 01 апреля по 31 марта.

Конкретный размер регулярных и разовых выплат устанавливается Комиссией, созданной муниципальным правовым актом администрации города.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается распоряжение администрации города.

Распоряжение администрации города является основанием для начисления выплат руководителям организаций. Разовые выплаты за квартал (I, II, III, IV) выплачиваются в размере не более одного месячного фонда оплаты труда руководителя, при наличии обоснованной экономии директорского фонда на основании распоряжения администрации. Разовая выплата за IV квартал выплачивается в декабре текущего года при наличии денежных средств на данные цели.

Разовые выплаты за квартал, год выплачиваются за отработанное время в квартале, календарном году. В отработанное время в квартале, календарном году для расчета размера разовых выплат включается время работы по табелю рабочего времени, в том числе дни нахождения в служебной командировке и дни работы в выходные и нерабочие, праздничные дни, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Расчет директорского фонда дошкольной образовательной организации производится с учетом всех источников финансирования, направленных на выплату всем сотрудникам организации, согласно штатному расписанию, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на текущий год.

Размеры и порядок установления стимулирующей выплаты руководителю организации в пределах объема средств стимулирующей выплаты руководителя устанавливаются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя (в пределах максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя).

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, согласно утвержденному перечню критериев оценки эффективности деятельности руководителя учреждения (Приложение 3).

Руководители организаций предоставляют материалы об эффективности деятельности в Департамент в соответствии с параметрами и критериями, установленными распоряжением администрации города за год - один раз в год до 01 марта, за квартал (I, II, III) - не позднее 5 числа месяца, следующего за кварталом, за IV квартал - до 10 декабря текущего года, а Департамент направляет материалы об эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций на рассмотрение Комиссии, созданной муниципальным правовым актом администрации на установление выплат за год - до 15 марта, за квартал (I, II, III) - до 10 числа месяца, следующего за кварталом, за IV квартал - до 12 декабря текущего года. Руководители организаций несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

Перевод баллов по критериям в процент выплат определяется по шкале перевода, в соответствии с распоряжением администрации города.

Для вновь принятых руководителей, регулярные выплаты устанавливаются при заключении трудового договора исходя из параметров и критериев, установленных распоряжением администрации города, за предшествующий заключению трудового договора период или в размере не менее 50% с даты приема на работу. В дальнейшем регулярные выплаты устанавливаются на общих основаниях в соответствии с решением комиссии.

Экономия по директорскому фонду, образовавшаяся по итогам года - в IV квартале текущего года, по решению руководителя организации может быть перераспределена на стимулирующие выплаты работникам организации.

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

несоблюдение требований настоящего Положения.

35. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

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

в дошкольных образовательных организациях:

у руководителя - 4;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера - 4;

в общеобразовательных организациях:

у руководителя - 5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 5.

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

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

## VI. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

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

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

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

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

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

40. 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.

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не менее 1,2 и не более 2,0 фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии). При расчете фонда оплаты труда учитывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения, предусмотренного пунктом 13 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;



работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

41. 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.

## VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

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

размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным организациям из бюджета автономного округа, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

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

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

43. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), с учетом повышения, предусмотренного пунктом 13 настоящего Положения, и компенсационных выплат, на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения.

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

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

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

## XII. Сроки выплаты заработной платы

12.1. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится 25 числа текущего месяца.

12.2. Окончательная выплата заработной платы за вторую половину месяца производится 10 числа месяца, следующего за месяцем, в котором начислена окончательная заработная плата. По окончании текущего года в декабре месяце датой выдачи окончательной заработной платы

является срок до 28 декабря текущего месяца, согласно приказу учреждения и письму департамента образования и молодежной политики.

12.3.Интервал между выплатами заработной платы не может превышать более 15 календарных дней, за исключением месяцев между декабрем текущего года и январем следующего года и между месяцами февралем и мартом.

### ХIII.Срок действия настоящего положения

13.1.Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2024 года и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 года.

13.2.Настоящее Положение принято на неопределённый срок. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся при изменении норм действующего законодательства, нормативно-правовых актов органов местного самоуправления, иных нормативных актов, регулирующих оплату труда работников образовательных учреждений города.





	служашие				Итого % применяемых к должностному окладу (окладу), ставки заработной платы работников
<p>разработка инструкции по делопроизводству, которая закрепляет принятые внутри учреждения правила работы с документами на всех этапах работы с ними (учетное задание); допосланный в случае необходимости;</p>	<p>организация документооборота (оптимального движения документов внутри учреждения)</p>	<p>создание документов (документирование деятельности)</p>	<p>направление документов на исполнение в соответствии с резолюцией руководителя, создание базы данных</p>	<p>контроль за исполнением документов и своевременным возвращением экземплярами документов, подлинных документов, возврату - 5%; выдача необходимых справок по зарегистрированным документам - 5%</p>	<p>проведение проверки правильности оформления документов, проверка сроков хранения документов; составление протокола работы по подготовке документов к хранению; составление акта о выделении к уничтожению документов, не подлежащих хранению</p>
<p>ведение учета (присл, выдача, списание, аннулирование бланков строгой отчетности (аттестаты и медалей) - 5%; ведение журнала регистрации по бланкам строгой отчетности и медалям - 5%</p>	<p>ксерокопирование документов для обеспечения учебного процесса; сканирование документов для обеспечения учебного процесса</p>	<p>5%</p>	<p>5%</p>	<p>5% за каждый показатель</p>	<p>5% за каждый показатель</p>
<p>№ Ф.И.О. работников</p>	<p>должность</p>	<p>5%</p>	<p>5%</p>	<p>5% за каждый показатель</p>	<p>5% за каждый показатель</p>
<p>1</p>	<p>Секретарь Руководителя</p>				



№ п/п	Ф.И.О. работников	должность	служашие						Итого % применяемы и к доляностям у окладу (окладу), ставки заработной платы работника
			организация и обеспечение проведения мероприятий по охране труда, улучшению условий труда и снижению рисков	проведение инструктажей по охране труда; печатать и распространение инструкций по охране труда	создание безопасных условий учреждения производственных процессов, аттестации рабочих мест	организация, проведение обучение работников правилам оказания первой помощи; организация проведения медицинских осмотров	организация и расследования несчастных случаев производстве	разработка планирующей; подготовка на отчетной документации охране труда	
			5%	5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	5%	5% за каждый показатель	
1		Командант							

		прочие специальности				Итого % применяемый к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы работника	
№ п/п	Ф.И.О. работников	должность	своевременное ведение учета ТМЦ, выдача материалов работникам учреждения, передачи материалов и ОС иным учреждениям (оформление документации)	направление и координирование работы подчиненным техникуму и обслуживающего персонала гимназии; ведение учета рабочего времени этой категории работников	обеспечение своевременной подготовки гимназии к началу учебного года	руководство работами по благоустройству, озеленению и уборке территории гимназии	текущий контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием зданий, сооружений, классов, учебных кабинетов, мастерских, спортзала, нежилых и других помещений, иного имущества школы, а также столовой в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности;
			5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	5%	5% за каждый показатель	5% за каждый показатель
1		Специалист АХД					







		прочие специальности						Итого %	
№ п/п	Ф.И.О. работников	должность	обеспечение устойчивой бесперебойной работы локальной сети в учреждении	проведение тестовых и проверок и профилактических осмотров оборудования с целью своевременного обнаружения неисправностей и их ликвидации, регулировки и замены элементов и блоков машин, отдельных устройств и узлов, участие в проведении профилактического и текущего ремонта.	приемка оборудования, ведение работ по модернизации и совершенствованию оборудования с учетом учета специфических требований производства	составление заявок на оборудование, запасные части, инструменты, материалы и покупные комплектующие изделия для ремонта средств вычислительной техники и передающих устройств технической документации на ремонт	техническое сопровождение олимпиад муниципального регионального уровня, на местном уровне; РДР, ВПР, ГИА (ЕГЭ), в том числе онлайн	Установление влючей электронной цифровой подписи для систем электронных торгов, для сдачи отчетности через Интернет, для взаимодействия с порталами Росресстра и иных государственных	Итого % применимый к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы работника
			5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	5% за каждый показатель
1		Ведущий инженер по обслуживанию ЭВМ							

		прочие специальности						Итого %
№ п/п	Ф.И.О. работников  должность	ежемесячное принятие на бумажном носителе критериев качества выполняемых работ работников, обработка и отработка критериев качества: анализ, расчет стоимости в %, подсчет итогов и контроль за критериями качества работы работников учреждения; своевременное (ежемесячное) начисление стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ в программе "Парус", отражение хозяйственных операций в учете	составление, оформление, отражение в программе СКБ «Контур» полного расчета по 6-ИДФЛ; проверка, контроль за правильностью отражения в программе расчетов по налогу на доходы с физических лиц	поиск архивных документов по начислениям заработной платы бывших работников за период с 1986 по 2005 года, грамотное записывание, формирование, составление и выдача (отправка почтой) справок о заработной плате работника, учитываемой при начислении пенсии	начисление и перечисление заработной платы и страховых взносов по дополнительным платным услугам; формирование, составление ведомостей, своевременное отражение в учете хозяйственных операций	ведение корректировок возвратов родителской платы и своевременное отражение в учете по платным услугам	контроль по соблюдению новых сроков уплаты налогов и страховых взносов, вылат по заработной плате, больничным листам, отпускам и т.д.	Итого % примененный к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы работника
		5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	5% за каждый показатель
1		ведущий бухгалтер						

	Интенсивная работа, связанная с обеспечением режима работы учреждения, обслуживанием учебного процесса.	Использование в работе современных технических средств — системы видеонаблюдения, кнопки вызова охраны, системы пожарной оповещения	Интенсивная работа, связанная с содержанием имущества, помещений и территории во время проведения ответственных общешкольных мероприятий.	Особый режим работы, связанный с выполнением работ, находящихся за пределами должностной компетенции работника.	Сохранность материально-технического обеспечения образовательного процесса	Организация работ по благоустройству, озеленению, чистке и вывозу снега территории учреждения	Организация и проведение ремонтных работ зданий, фойе, санитарных и подсобных помещений в зданиях ОУ	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок
Ф.И.О. работников  должность	5% за каждый показатель (мероприятие)	5% за каждый показатель (мероприятие)	5% за каждый показатель (мероприятие)	5% за каждый показатель (мероприятие)	5% за каждый показатель (мероприятие)	5% за каждый показатель (мероприятие)	5% за каждый показатель (мероприятие)	5% за каждый показатель (мероприятие)
1	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий							
2	Гардеробщик							
3	Уборщик служебных помещений							

рабочие

Проведение генеральных уборок: мытье вручную стен, оконных рам и стекол,	Активное личное участие в оперативном устранении поломок и аварий имущества, коммуникаций и основных систем здания	подготовка реквизитов, оформление гимназии к праздничных мероприятий ко дням: "День защитника Отечества", "8 Марта", "День Победы", "Выпускной"	подготовка к проведению мероприятий по организации летнего лагеря "Мечта", лагеря в весенний период, лагеря в осенний период	работа водителя на личном автомобиле с целью развоза работников отдела кадров; бухгалтерии, приемной, административно-хозяйственного отдела, административно-управленческого персонала в пределах города Метнона и в случае необходимости в другие города: Сургут, Лангетас, Нижневартовск, Ханты-Мансийск	работа курьером по доставке документов и иной корреспонденции в Департаменты, администрацию и иные учреждения в городе и за пределами города, в случае необходимости	Итого % применяемый к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы работника
5% за каждый показатель (мероприятие)	5% за каждый показатель (мероприятие)	5% за каждый показатель (мероприятие)	5% за каждый показатель (мероприятие)	5% за каждый показатель (отдел); за пределы города 5% (в связи с расходом топлива и износом автомобиля за счет водителя)	5% за работу курьером в городе; 5% за пределами города	

		прочие специалисты, служащие						
№ п/п	Ф.И.О. работников  должность	Обеспечение безопасности жизнедеятельности и детей в учебно-воспитательном процессе, сохранение и укрепление здоровья детей	Выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, прочих специальных типов работ, уровень значимости которых определяется руководителем гимназии	Оперативное изменение законодательств Российской Федерации, контроль за своевременным отражением изменений в законодательстве РФ в автоматизированных системах учета, используемых в учреждении	Улучшение количественных или качественных показателей за показатели, достигнутые при участии работника	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, главного распорядителя учреждения	Установление и поддержание комфортной психологической атмосферы и духа сотрудничества в трудовом коллективе подразделения работника	использование сканирование носителей на наличие компьютерных вирусов, выполнение работы по обмену информации между носителями и в локальной сети
		5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	5% за каждый показатель
1	лаборант кабинета информатики							
2	лаборант кабинета биологии							

консультация пользователей по вопросам паролей, входа в систему, учебных материалов, предоставления учебных преподавателями, использование имеющегося инструментария	размножение по указанию учителя информатики дидактических материалов и документации	выполнение различных вычислительных работ, набор текстов, наполнение баз данных, связанных с организацией учебного процесса	осуществление наполнения информацией школьного сайта	Итого % применяемый к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы работника
5% за каждый показатель	5%	5% за каждый показатель	5%	



Заместитель директора по ИТ

	№ п/п	Ф.И.О. работников	должность	Итого % применяемый к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы работника
			<p>ведение табеля учета рабочего времени работников, оказывающих дополнительные услуги, ведение табеля учета времени работников гимназии</p> <p>составление учебных факультативных дополнительных занятий, в соответствии с учебным планом школы и санитарно-гигиеническими нормами.</p>	<p>ведение журналов учета часов учебной работы педагогических работников, учет часов посещаемости занятых обучающимися</p>
			<p>обеспечение своевременной замены и отсутствующих педагогических работников</p>	<p>Работа в тесном контакте с преподавателями, заместителями директора, бухгалтерской службой образовательного учреждения</p>
			<p>5% за каждый показатель</p>	<p>5% за каждый показатель</p>
			<p>5%</p>	<p>5% за каждый показатель</p>
			<p>5% за каждый показатель</p>	<p>5% за каждый показатель</p>
		<p>Заместитель директора по информационным технологиям</p>		



		прочие специалисты, служащие				Итого %	
№ п/п	Ф.И.О. работников  должность	обеспечение устойчивой бесперебойной работы локальной сети в учреждении	проведение тестовых и проверок и профилактических осмотров оборудования с целью своевременного обнаружения неисправностей и их ликвидация, регулировка и наладки элементов и блоков машин, отдельных устройств и узлов, участие в проведении профилактического и текущего ремонта.	приемка оборудования, ведение работ по модернизации и совершенствованию оборудования с учетом специфических требований производства	составление заявок на техническое обслуживание, запасные части, инструменты, расходные материалы и покупные комплектующие изделия этапа, для ремонта средств вычислительной техники и периферийных устройств, технической документации на ремонт	Установление ключевой электронной цифровой подписи для систем электронных торгов, сдачи отчетности через Единый Портал для взаимодействия с порталами Росреестра и иных государственных.	применяемый к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы работника
		5%	5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	
1	Инженер-электроник						

		заместитель директора по АХЧ					Итого % применяемый к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы работника
№ п/п	Ф.И.О. работников	должность	своевременное ведение учета ТМЦ, выдача материалов работникам учреждения; передачи материалов и ОС иным учреждениям (оформление документации)	направление и координирование работы подчиненных ему технического и обслуживающего персонала гимназии; ведение учет рабочего времени этой категории работников	обеспечение своевременной подготовки гимназии к началу учебного года	руководство работами по благоустройству, озеленению и уборке территории гимназии	текущий контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием зданий, сооружений, классов, учебных кабинетов, мастерских, спортзала, нежилых и других помещений, иного имущества школы, а также столовой в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности;
			5% за каждый показатель	5% за каждый показатель	5%	5% за каждый показатель	
1		Специалист административно-хозяйственной деятельности					

Перечень  
показателей и критериев качества выполняемых работ  
педагогическим работникам

ФИО, должность			
Критерии	Показатели и критерии качества выполняемых работ	% применяемый к должностному окладу	Примечание
Создание и развитие инновационных ресурсов	Организация проектной деятельности учащихся	5%	Зафиксированное участие – темы проектов, результаты труда, разработка и реализация проекта
	Организация работ по ведению и систематизации нормативно-правовой документации по защите прав обучающихся	5%	
	Разработка локальных актов, памяток, правил поведения обучающихся	5%	
	Организация и проведение мероприятий "Взаимодействие семьи и школы" (работа с родителями)	5%	
	Обобщение и распространение передового психолого-педагогического опыта. Включенность в методическую работу (зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, в проведении общешкольных мероприятиях. Проведение мастер - классов.)	5%	
	Информационно-методическая поддержка участников учебно-образовательного процесса. Наличие публикаций в СМИ, предметных журналах, методических пособиях и т.д. Оформление информационного стенда, составление памяток по психолого-педагогической проблематике для всех участников образовательного процесса	5%	
	Организация разработок и реализация проектов, программ, содержания деятельности, связанных с работой с одаренными детьми	5%	
	Внедрение проектно-исследовательской деятельности преподавателей ПО и обучающихся профильных классов	5%	

Восстановление и развитие человеческого ресурса	Обмен опытом, выступления на МО (различные уровни), педсоветах, семинарах	5%	Зафиксированное участие – протоколы, тезисы выступлений, отзывы
	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня, соревнований	5%	Начальная школа Уровни: школьный, муниципальный, региональный Средняя и старшая школа Уровни: муниципальный, региональный, федеральный Выплата в течение года за победителей олимпиад (за каждого обучающегося)
	Работа с одаренными детьми	5%	Зафиксированное участие – сохранение контингента групп одаренных детей; -привлечение к профилактической работе специалистов школы и города
	Участие педагогов в обеспечении непрерывности учебно-воспитательного процесса	5%	качественная взаимозаменяемость; пополнение методической копилки школы разработками по воспитательной или учебной работе; ведение методической папки классного руководителя
	Доплата за осуществление классного руководства ученическими коллективами не менее 25 обучающихся	5%	3 балла – 1 класс; 6 баллов – 2 класса и т.д.
	Совместные мероприятия % дети – родители. Проведение экскурсий, поездок,	5%	Зафиксированное участие –

туристических походов, внеклассных мероприятий, разработанных учителями		протоколы, сценарии, приказы, участие в выставках
Подготовка призеров конкурсов, конференций различного уровня.	5%	
Организация участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях различных уровней и их проведение	5%	
Организация и проведение внеплановых мероприятий	5%	
Организация предпрофильного, профильного обучения	5%	Зафиксированное участие – приказы, протоколы, аналитические справки
Проведение мониторинга в школе, участие в Мониторинговом и Экспертном Советах	5%	Обработка результатов мониторинга и их анализ, выделение причин и пути коррекции
Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации учащихся	5%	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом.
Наличие участников, призеров олимпиад, конкурсов, конференций муниципального, регионального и Российского уровней.	5%	Наличие призовых мест
Высокие результаты методической деятельности	5%	призовые места педагогов в конкурсах, конференциях
Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	5%	Для удачно аттестованных
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	5%	отсутствие жалоб от педагогов
Разработаны методические рекомендации, локальные акты, положения для внутреннего пользования	5%	наличие утвержденных локальных актов, положений
Групповое тематическое консультирование родителей.	5%	
Индивидуальное консультирование родителей	5%	
Подготовка документов к школьному консилиуму	5%	

	и городскую ПМПК		
	Положительная динамика развития познавательной сферы обучающихся в группах логопедической коррекции	5%	
	Результативность развития письменной и устной речи у обучающихся	5%	
	Просвещение родителей в вопросе воспитания и обучения детей. Организация работы лектория.	5%	
Результаты коррекционно - развивающей деятельности	Проведение внеурочных мероприятий: экскурсий, поездок, туристических походов, внеклассных мероприятий, участие в выставках	5%	
	Наполняемость групп	5%	
	Сохранность контингента в группах	5%	
	Изучение психолого-медико-педагогических особенностей личности обучающегося	5%	
	Организация и проведение мероприятий "Взаимодействие семьи и школы" (работа с родителями)	5%	
	Организация работы Совета профилактики правонарушений	5%	
	Сбор и оформление документации по организации питания обучающихся льготных категорий, учет, ведение табеля	5%	
	Формирование (обновление) банка данных обучающихся, оказавшихся в трудной жизненной ситуации	5%	
	Изучение психолого-медико-педагогических особенностей личности обучающегося	5%	
	Профильные классы (элективные курсы)	5%	
	Качественное и своевременное заполнение электронного мониторинга	5%	
	Доплата за классное руководство на период замещения классного руководителя	5%	
	Актуализация процесса профессионального и личностного самоопределения обучающихся. Успешность проведения профориентационных занятий с обучающимися	5%	
	Повышение психологической компетентности родителей. Содействие в гармонизации детско-родительских отношений	5%	
	Повышение психологической компетентности педагогов, создание оптимальных условий для обучения и социализации обучающихся	5%	
	Высокий уровень организации и проведения олимпиад, конкурсов, фестивалей	5%	
	Высокий процент охвата детей, участвующих в конкурсах, олимпиадах, конференциях. Своевременное обновление базы одарённых детей	5%	
	Участие в организации работы по наполнению школьного сайта	5%	



Обеспечение своевременной методической поддержки педагогов, работающих по программе "Одарённые дети"	5%		
Участие в организации работы по наполнению школьного сайта	5%		
Высокий уровень организации профильного обучения	5%		
Обеспечение мониторинга ПО и ППП	5%		
Обеспечение своевременной методической поддержки педагогов, реализующих профильное обучение	5%		
Развитие педагогического творчества педагогов, обеспечение методической помощи классным руководителям, занятым предпрофильной подготовкой	5%		
Организация своевременного информирования родителей о ПО и ППП	5%		

ПЕРЕЧЕНЬ  
КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ  
за год

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Единицы измерения	Критерии оценки	Значение критерия	Примечание
1. Основная деятельность Учреждения					
1.1	Обеспечение открытости и доступности учредительных документов, плановых и отчетных документов о финансово-хозяйственной деятельности, отчетов о результатах деятельности		Размещение (актуализация) на Едином официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях bus.gov.ru сведений об учреждении своевременно и в полном объеме	отсутствия нарушения сроков и полноты размещения - 10 баллов наличие нарушений - 0 баллов	При выявленных фактах наличия или отсутствия нарушения сроков полноты размещения информации об учреждении на официальном сайте bus.gov.ru

42

1.2	Оценка качества предоставляемых услуг потребителям услуг	%	Удовлетворенность качеством и предоставлением (муниципальных) услуг заявителями	от 90% - 10 баллов; от 80% до 90% - 5 баллов менее 80% - 0 баллов	Определяется как доля опрошенных, полностью удовлетворенных качеством и доступностью предоставления услуг, от общего числа опрошенных путем анкетирования, очных опросов, интернет опросов
1.3	Участие в федеральных, региональных, городских мероприятиях, конкурсах, фестивалях, соревнованиях педагогов, сотрудников		Участие в конференциях, "круглых столах", конкурсах и других мероприятиях различных уровней	участие в федеральных, региональных мероприятиях - 10 баллов; участие в городских мероприятиях - 5 баллов;	Участие в конференциях, «круглых столах», конкурсах, фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях показывает эффективность деятельности учреждения
1.4	Уровень исполнительской дисциплины руководителя (современное представление информации, качественное ведение документации)	шт.	Наличие служебной информации по исполнению нормативных актов, распоряжений, постановлений, поручений от руководителей органов администрации	Отсутствие замечаний — 10 баллов; Наличие - 0 баллов	43

2. Финансово-экономическая деятельность

2.1	Результативность выполнения муниципального задания	%	Финансовое обеспечение выполнения муниципального задания	выполнения от 95% и более - 10 баллов	Определяется соотношением исполнения средств на выполнение муниципального задания к как кассового бюджетных выполнению
-----	--	---	--	---------------------------------------	--

				менее 95% - 0 баллов	плановому объему средств на выполнение муниципального задания.
2.2	Эффективность выполнения муниципального задания	%	Достижение целевых показателей по утвержденному муниципальному заданию	по 95% и более - 10 баллов менее 95% - 0 баллов	Определяется как отношение фактического значения показателя к утвержденному плановому значению.
2.3	Повышение качества исполнения мероприятий муниципальных программ	%	Объем выполнения мероприятий муниципальных программ (субсидия и иные цели)	процент выполнения 95% и более - 10 баллов менее 95% - 0 баллов	Определяется как соотношение кассового исполнения бюджетных средств (субсидия на иные цели) к плановому объему бюджетных средств, предусмотренных на субсидию на иные цели.
2.4	Совершенствование планирования деятельности учреждения	%	Выполнение плана финансовой ответственности деятельности	выполнение 95% и более - 10 баллов менее 95% - 0 баллов	Определяется как соотношение фактического исполнения кассового бюджета на выполнение муниципального задания к объему финансирования средств на выполнение муниципального задания на отчетную дату.
2.5	Качество планирования финансово-	шт.	Количество уточнений, вносимых в план финансово-хозяйственной деятельности	в менее 25 раз - 10 баллов	При определении показателя учитывается общее количество внесенных

	хозяйственной деятельности			от 25 до 35 раз - 5 баллов более 35 раз - 0 баллов	изменений в утвержденный план хозяйственной деятельности.
2.6	Соблюдение трудового законодательства в части соблюдения условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров (статья 145 Трудового кодекса Российской Федерации)		Соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителя, главного бухгалтера	соотношение соблюдено - 5 баллов соотношение не соблюдено - 0 баллов	Определяется по итогам анализа как отношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера к среднемесячной оплате труда работников, за счет всех источников финансирования.
2.7	Совершенствование системы оплаты труда	%	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не более 40%	требование соблюдено - 10 баллов требование не соблюдено - 0 баллов	Показатель определяется как отношение общего фонда оплаты труда по отношению к фонду оплаты труда работников АУП и вспомогательного персонала.
2.8.	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда работников организаций	%	Повышение эффективности использования финансовых ресурсов, их направление на тех, кто работает с детьми, создание условий для обеспечения роста качества образования, доля фонда оплаты труда педагогических работников не менее 70%	требование соблюдено - 10 баллов требование не соблюдено - 0 баллов	Показатель определяется как отношение фонда оплаты труда педагогических работников по отношению к общему фонду оплаты труда работников

2.9	Доля фонда оплаты труда руководителей работников в общем фонде оплаты труда работников организаций	%	Повышение эффективности использования финансовых ресурсов, создание условий для обеспечения роста качества образования, доля фонда оплаты труда руководителей работников не более 10%	требуемое соотношение - 10 баллов	Показатель определяется как отношение фонда оплаты труда руководителей по отношению к общему фонду оплаты труда работников
2.10.	Количество руководителей работников в расчете на 10 педагогических работников образовательных организаций	человек	Повышение эффективности использования финансовых ресурсов, их направление на тех, кто непосредственно работает с детьми, снижение административной нагрузки на учителей, 1 руководитель на 10 педагогических работников.	соотношение соблюдено - 10 баллов	Показатель определяется как отношение количества педагогических работников по отношению к количеству руководителей
2.11.	Доля численности педагогических работников в общей численности работников образовательных организаций	%	Повышение эффективности использования финансовых ресурсов, их направление на тех, кто работает с детьми, создание условий для обеспечения роста качества образования, доля численности педагогических работников не менее 60%	соотношение соблюдено - 10 баллов	Показатель определяется как отношение общего количества педагогических работников по отношению к общему количеству работников
2.12	Достижение целевого показателя средней заработной платы работников согласно Перечню поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию (утв. Президентом от 27.02.2019 Пр-294)		Создание условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников в соответствии с Перечнем поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию (утв. Президентом от 27.02.2019 Пр-294)	значение достигнуто - 10 баллов; не достигнуто - 0 баллов	В соответствии с целевыми показателями уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных Правительством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры

2.13	Качество проведения муниципальных закупок	шт	Наличие или отсутствие нарушений при проведении закупок в соответствии с Федеральным законодательством	отсутствие нарушений - 5 баллов наличие нарушений - 0 баллов	Определяется по итогам проверок со стороны контрольных и надзорных органов
2.14	Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	руб.	Наличие или отсутствие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности	отсутствие задолженности - 5 баллов наличие задолженности - 0 баллов	При определении показателя учитывается наличие либо отсутствие просроченной задолженности по договорным обязательствам, налогам и сборам.
3. Ресурсное обеспечение учреждения					
3.1	Повышение квалификации работников	%	Количество работников учреждения, обучено работников в принявших участие в курсах повышения квалификации и (или) профессиональной подготовке, курсах, семинарах, иных формах образования, а также имевших в отчетном периоде действующие документы о получении соответствующего образования	от 20% и более - 10 баллов от 10% до 20% - 5 баллов менее 10% - 0 баллов	Определяется как отношение количества работников прошедших обучение, к общему количеству работающих в учреждении.
3.2	Обеспечение кадровой политики	%	Укомплектованность учреждения кадрами	от 90% до 100% - 5 баллов от 80% до 90% - 2 балла	Показатель определяется как отношение фактической численности работников к установленной штатной численности



				менее 80% - 0 баллов	
3.3	Развитие материально-технической базы учреждения	%	Доля средств, полученных от оказания платных услуг и направленных на развитие ИТБ, в общем объеме средств, полученных от оказания платных услуг	более 5% - 10 баллов менее 5% - 0 баллов	Определяется как соотношение полученных от оказания платных услуг к общему объему средств за счет приносящей деятельности, поступивших за отчетный период, (только поступление от приносящей доход деятельности с указанием объема средств, потраченных на приобретение по КОСГУ 340 и 310)
3.4	Повышение финансовой обеспеченности учреждения	%	Доля средств, полученных от оказания платных услуг в общем объеме средств, выделенных в рамках муниципального задания	более 1% - 20 баллов менее 1% - 0	Определяется как отношение объема средств, полученных от предоставления платных услуг, к общему объему средств, выделенных в рамках муниципального задания
Итого				210 баллов	

Максимальное количество баллов по разделам составляет 210.

Перевод баллов по критериям в процент выплат определяется по шкале перевода нижеприведенного в данном приложении.

Форма  
для заполнения результатов оценки деятельности руководителя  
(наименование учреждения)  
за год

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Единица измерения	Критерии оценки	Количество баллов по нормативу	Фактическое исполнение	
					Информация об исполнении	Критерия
1. Основная деятельность Учреждения						
1.1	Обеспечение открытости и доступности учредительных документов, плановых и отчетных документов о финансово-хозяйственной деятельности, отчетов о результатах деятельности		Размещение (актуализация) на Едином официальном сайте для размещения информации о государственных ('муниципальных') учреждениях bus.gov.ru сведений об учреждении своевременно и в полном объеме	10 баллов 0 баллов		50

1.2	Оценка качества предоставляемых услуг потребителям услуг	%	Удовлетворенность заявителей качеством и доступностью предоставления государственных (муниципальных) услуг	10 баллов; 5 баллов 0 баллов	
1.3	Участие в федеральных, региональных, городских мероприятиях, конкурсах, фестивалях, соревнованиях педагогов, сотрудников		Участие в конференциях, "круглых столах", конкурсах и других мероприятиях различных уровней	10 баллов 5 баллов 0 баллов	
1.4	Уровень исполнительской дисциплины руководителя (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)		Наличие служебной информации по исполнению нормативных актов, распоряжений, постановлений, поручений от руководителей органов администрации	10 баллов 0 баллов	51
<b>2. Финансово-экономическая деятельность</b>					
2.1	Результативность выполнения муниципального задания	%	Финансовое обеспечение выполнения муниципального задания	10 баллов 0 баллов	
2.2	Эффективность выполнения муниципального задания	%	Достижение целевых показателей по утвержденному муниципальному заданию	10 баллов 0 баллов	

2.3	Повышение качества исполнения мероприятий муниципальных программ	%	Объем выполнения муниципальных программ (субсидия на иные цели)	10 баллов 0 баллов	
2.4	Совершенствование планирования деятельности учреждения	%	Выполнение плана хозяйственной деятельности финансово	10 баллов 0 баллов	
2.5	Качество планирования финансово-хозяйственной деятельности	шт	Количество уточнений, вносимых в план финансово-хозяйственной деятельности	10 баллов 5 баллов 0 баллов	
2.6	Соблюдение трудового законодательства в части соблюдения условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров (статья 145 Трудового кодекса Российской Федерации)		Соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера	5 баллов 0 баллов	52
2.7	Совершенствование системы оплаты труда	%	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не более 40%	10 баллов 0 баллов	
2.8	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда работников организаций	%	Повышение эффективности использования финансовых ресурсов, их направление на тех, кто работает с детьми, создание условий для обеспечения роста качества образования, доля фонда оплаты	10 баллов 0 баллов	

2.9	Доля фонда оплаты труда руководящих работников в общем фонде оплаты труда работников организаций	%	Повышение эффективности использования финансовых ресурсов, создание условий для обеспечения роста качества образования, доля фонда оплаты труда руководящих работников не более 10%	10 баллов 0 баллов	
2.10	Количество руководящих работников в расчете на 10 педагогических работников образовательных организаций	человек	Повышение эффективности использования финансовых ресурсов, их направление на тех, кто непосредственно работает с детьми, снижение административной нагрузки на учителей, 1 руководитель на 10 педагогических работников	10 баллов 0 баллов	
2.11	Доля численности педагогических работников в общей численности работников образовательных организаций	%	Повышение эффективности использования финансовых ресурсов, их направление на тех, кто работает с детьми, создание условий для обеспечения роста качества образования, доля численности педагогических работников не менее 60%	10 баллов 0 баллов	53
2.12	Достижение целевого показателя средней заработной платы работников согласно Перечню поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию (утв. Президентом от 27.02.2019 Пр-294)		Создание условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников в соответствии с Перечнем поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию (утв. Президентом от 27.02.2019 Пр-294)	10 баллов 0 баллов	

2.13	Качество проведения муниципальных закупок	шт	Наличие или отсутствие нарушений при проведении закупок в соответствии с Федеральным законодательством	5 биллон 0 баллов	
2.14	Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	руб.	Наличие или отсутствие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности	5 баллов 0 баллов	
3. Ресурсное обеспечение учреждения					
3.1	Повышение квалификации работников	%	Количество работников учреждения, принявших участие в курсах повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки, курсах, семинарах, иных формах образования, а также имеющих в отчетном периоде действующие документы о получении соответствующего образования	10 баллов 5 баллов	
3.2	Обеспечение эффективной кадровой политики	%	Укомплектованность учреждения кадрами	5 баллов 2 балла 0 баллов	
3.3	Развитие материально-технической базы учреждения	%	Доля средств, полученных от оказания платных услуг, направленных на развитие МТБ, в общем объеме средств, полученных от оказания платных услуг	10 баллов	54
3.4	Повышение финансовой обеспеченности учреждения	%	Доля средств, полученных от оказания платных услуг в общем объеме средств, выделенных в рамках муниципального задания	20 баллов 0 баллов	
Итого				210 баллов	

### Шкала перевода баллов

для определения результатов оценки деятельности руководителя учреждения за год

Баллы	Размер премии по результатам работы за год, процент регулярных выплат
1-25	15
26-50	25
51-70	35
71-100	45
101-120	55
121-150	65
151-180	75
181-210	85

».

ПЕРЕЧЕНЬ  
за квартал

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Единица измерения	Критерии оценки	Значений критерия	Примечание
1. Основная деятельность Учреждения					
1.1	Полнота нормативной базы и ее соответствие действующему законодательству		Разработка и реализация локальных актов, необходимых для функционирования Учреждения	в полном объеме и соответствует законодательству - 5 баллов	Определяется при наличии либо отсутствии полного объема информации, отраженной в локальных актах, необходимых для функционирования учреждения в соответствии с действующим законодательством
				не в полном объеме и (или) не соответствует	
				законодательству - 0 баллов	



1.2	Обеспечение информационной открытости учреждения	-	Наличие в Учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о составе органов управления Учреждением. Наличие в Учреждении официального интернет-сайта и его системное сопровождение	В полном объеме - 5 баллов  Отсутствует - 0 баллов	При наличии выявленных фактов отсутствия размещения необходимых сведений вышестоящими и контролирующими органами, потребителями услуг
1.3	Обеспечение качества предоставляемых услуг	шт.	Наличие обособленных жалоб заявителей на качество и доступность услуг	Отсутствие жалоб заявителем - 10 баллов  наличие жалоб заявителей - 0 баллов	Определяется при наличии либо отсутствия жалоб заявителей на качество услуг
1.4	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	шт.	Соблюдение норм и правил по охране труда, безопасности предоставления услуг, санитарно-эпидемиологической, противопожарной и антитеррористической безопасности	отсутствие нарушений - 5 баллов  наличие нарушений - 0 баллов	Определяется при наличии либо отсутствия предписаний и представлений со стороны контрольных и надзорных органов
1.5	Качество функционирования системы электронного документооборота «ДЕЛО»	%	Доля исходящих документов, направленных через систему СЭД «ДЕЛО» в органы местного самоуправления, исполнительные органы государственной власти	от 60% и более - 10 баллов  менее 60% - 0 баллов	Определяется как отношение исходящих документов через систему СЭД «ДЕЛО» к общему количеству исходящих документов

2. Финансово-экономическая деятельность

2.1	Обеспечение качества финансово - хозяйственной деятельности	шт.	Отсутствие предписаний контрольных органов об устранении нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности (отдела внутреннего финансового контроля администрации города, Контрольно-счетной палаты города и иных контролирурующих органов)	отсутствие нарушений - 10 баллов наличие нарушений - 0 баллов	Определяется наличием либо отсутствием предписаний со стороны контрольных органов
2.2	Обеспечение установленной законодательством и (или) учредителем финансовой, статистической и иной отчетности	шт.	Соблюдение сроков и полноты представления финансовой и статистической отчетности	отсутствие нарушений - 5 баллов наличие нарушений - 0 баллов	Определяется наличием либо отсутствием нарушений сроков и полноты представления финансовой и статистической отчетности
3. Ресурсное обеспечение учреждения					
3.1	Кадровое обеспечение	%	Наличие специалистов с высшим и с профессиональным образованием	высшим от 80% до 100% - 10 баллов менее 80% - 5 баллов	Определяется как отношение количества работников, имеющих высшее образование к общему количеству работающих учреждений.
Итого				60 баллов	

Максимальное количество баллов по разделам составляет 60.

Перевод баллов по критериям в процент выплат определяется по шкале перевода нижесприведенного в данном приложении.

Форма  
для заполнения результатов оценки деятельности руководителя

(наименование учреждения)  
за квартал

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Единица измерения	Критерии оценки	Количество баллов по нормативу	Фактическое исполнение	
					Информация об исполнении	Критерия
1. Основная деятельность Учреждения						
1.1	Полнота нормативной базы и ее соответствие действующему законодательству		Разработка и реализация локальных актов, необходимых для функционирования Учреждения	5 баллов		
1.2	Обеспечение информационной открытости учреждения		Наличие в Учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о составе органов управления Учреждением. Наличие в Учреждении официального интернет-сайта и его системное сопровождение	5 баллов 0 баллов		
1.3	Обеспечение качества предоставляемых услуг	шт.	Наличие обоснованных жалоб заявителей на качество и доступность услуг	10 баллов 0 баллов		

1.4	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	шт.	Соблюдение норм и правил по охране труда, безопасности предоставления услуг, санитарно-эпидемиологической, противопожарной и антитеррористической безопасности	5 баллов 0 баллов		
1.5	Качество функционирования системы электронного документооборота «ДЕЛО»	%	Доля исходящих документов, направленных через систему СЭД «ДЕЛО» в органы местного самоуправления, исполнительные органы государственной власти	10 баллов 0 баллов		
2. Финансово – экономическая деятельность						
2.1	Обеспечение качества финансово- хозяйственной деятельности	шт.	Отсутствие предписаний контрольных органов об устранении нарушений по результатам проверок финансово – хозяйственной деятельности (отдела внутреннего финансового контроля администрации города, Контрольно-счетной палаты города и иных контролирующих органов)	10 баллов 0 баллов		
2.2	Обеспечение установленной законодательством и (или) учредителем финансовой, статистической и иной отчетности	шт.	Соблюдение сроков и полноты представления финансовой и статистической отчетности	5 баллов 0 баллов		
3. Ресурсное обеспечение учреждения						

3.1	Кадровое обеспечение	%	Наличие специалистов с высшим профессиональным образованием	10 баллов 5 баллов 60 баллов	
Итого					

Шкала перевода баллов для определения результатов оценки деятельности руководителей учреждений,  
подведомственных департаменту образования администрации города Мегiona  
за квартал

Баллы	Размер премии по результатам работы за квартал, процент разовых выплат
1-14	1
15-26	5
27-38	10
39-60	15