

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

ПРИКАЗ

19.11.2021 г.

№ 519/4

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

В соответствии с трудовым кодексом РФ и иными нормами трудового  
законодательства,

приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения №5 «Гимназия» города Мегиона Ханты-Мансийского  
автономного округа – Югры и применять его с 19.11.2021 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  
« 19 » ноября 2021 года



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

  
В.В. Темешева  
« 19 » ноября 2021 года

## Положение

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

### 1. Общие положения

1.1. Приложение 2 к коллективному договору МАОУ №5 «Гимназия» «Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения №5 «Гимназия» города Мегиона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» с внесенными изменениями и дополнениями, зарегистрированного в Администрации города Мегиона (регистрационные номера 133037 от 08.07.2019, 133045 от 11.09.2019, 133053 от 17.10.2019, 133025 от 16.03.2020, 133047 от 15.07.2020, 133013 от 04.03.2021, 133056 от 27.09.2021, 133058 от 18.10.2021) считать утратившим силу с 19 ноября 2021 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. Постановления администрации города Мегиона от 27.12.2017 №2718 «Об утверждении типовых положений об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций дополнительного образования, подведомственных департаменту социальной политики администрации города».

11. Приказа департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 21 декабря 2017 года №16-нп «О внесении изменений в приложения 1, 2 к приказу Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 2 марта 2017 года № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

12. Постановления администрации города Мегиона от 31.05.2018 №1079 «О внесении изменений в постановление администрации города от 27.12.2017 №2718 «Об утверждении типовых положений об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций дополнительного образования, подведомственных департаменту социальной политики администрации города» (с изменениями).

13. Постановление администрации города Мегиона от 16.05.2019 №928 «О внесении изменений в постановление администрации города от 27.12.2017 №2718 «Об утверждении типовых положений об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций дополнительного образования, подведомственных департаменту социальной политики администрации города» (с изменениями);

14. Постановление администрации города Мегиона от 21.06.2019 №180 «Об утверждении Перечня критериев оценки деятельности руководителей муниципальных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города.

15. Постановление администрации города Мегиона от 31.05.2018 №1079 «О внесении изменений в постановление администрации города от 27.12.2017 №2718 «Об утверждении типовых положений об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций дополнительного образования, подведомственных департаменту социальной политики администрации города» (с изменениями).

16. Приказ департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 23.01.2020 года №3-нп «О внесении изменений в приказ департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 02.03.2017 года №3-нп «Об утверждении положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

17. Постановление администрации города от 16.01.2020 года №34 «Об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Мегион».

18. Постановление администрации города Мегиона от 02.07.2020 года №1240 «О внесении изменений в постановление администрации города от 27.12.2017 №2718 «Об утверждении типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города» (с изменениями)».

19. Постановление администрации города Мегиона от 21.01.2021 года №91 «О внесении изменений в постановление администрации города от 27.12.2017 №2718 «Об утверждении типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города» (с изменениями).



20. Постановление администрации города Мегиона от 17.06.2021 года №1376 «О внесении изменений в постановление администрации города от 27.12.2017 №2718 «Об утверждении типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города» (с изменениями)».

21. Постановление администрации города Мегиона от 08.10.2021 года №2235 «О внесении изменений в постановление администрации города от 27.12.2017 №2718 «Об утверждении типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города» (с изменениями).

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. При определении заработной платы руководителей, специалистов и служащих, а также рабочих, занимающих должности (профессии) применяются следующие понятия и термины:

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

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

Тарифная ставка (оклад) (ТС) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

Базовый коэффициент (БК) - относительная величина, зависящая от уровня образования;

Базовая ставка (БС) – определяется путем умножения ставки заработной платы на соответствующий базовый коэффициент.

Коэффициент специфики работы (КСР) - относительная величина, зависящая от условий труда, типа, вида учреждения и его структурных подразделений;

Коэффициент квалификации (КК) – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

Коэффициент масштаба управления (КМУ) – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно действующему нормативному правовому акту автономного округа;

Коэффициент уровня управления (КУУ) – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-4 уровню управления;

Компенсационные выплаты (КВ) – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормы, на работах в местностях с особыми климатическими условиями и другие в соответствии с законодательством Российской Федерации;

Стимулирующие выплаты (СВ) – выплаты постоянного и разового характера, производимые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу, задание, поручение;



Директорский фонд (ДФ) – объем средств, направляемый органом местного самоуправления на стимулирование руководителей учреждения;

Иные выплаты – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам учреждения выплат, не входящих в должностной оклад, а также в компенсационные или стимулирующие выплаты.

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

1.8. Порядок оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором и настоящим Положением.

1.9. Для оплаты труда работников учреждения применяется ставка заработной платы в размере 6540 рублей.

1.10. Не предусматриваются выплаты работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (ст.192 ТК), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым Кодексом, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

1.11. 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.

1.12. 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:

- тарифная ставка (оклад), должностной оклад;
- тарифный коэффициент соответствующего разряда оплаты труда рабочих;
- суммы индексации тарифных ставок (окладов), должностных окладов и тарифных коэффициентов;
- компенсационные выплаты;
- интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности (за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника).

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 совмещение (совмещение);
- выплаты по итогам работы за год, за квартал;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы (за исключением интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности (за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника));
- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни;



-ные выплаты (единовременные премии, выплаченные работникам к праздничным дням, профессиональным праздникам) в соответствии с пунктом 6.2. Раздела VI настоящего Положения».

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.

1.15. В соответствии с трудовым законодательством, постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. №922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с изменениями) и настоящим Положением, учреждение, в связи с увеличением окладов (тарифных ставок) проводит индексацию заработной платы.

При повышении в учреждении тарифных ставок (окладов), ставок (должностных окладов), средний заработок повышается на коэффициент, который рассчитывается путем деления вновь установленных тарифных ставок, ставок, окладов (должностных окладов) на ранее установленные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки. Повышающий коэффициент учитывается при расчете (перерасчете) отпускных сумм, компенсации за дни неиспользованного отпуска, дополнительных дней отдыха донорам и др.

## II. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя, главного бухгалтера учреждения определяется путем суммирования произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенного на единицу.

К группе «Руководитель» относятся категория работников – директор, заместители директора, главный бухгалтер, заведующий хозяйством, заведующий библиотекой».

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (заместителям директора, деятельность которых связана с образовательным процессом), произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенного на единицу».

2.2. Должностной оклад специалиста учреждения (педагогического работника) определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенного на единицу. Должностной оклад специалиста учреждения,



деятельность которого не связана с образовательной деятельностью определяется путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенного на единицу. Коэффициент территории устанавливается в учреждении, расположенном в городской местности - 1,0.

К группе «Специалисты» относятся категории работников, имеющие высшее и среднее профессиональное образование и осуществляющие функции по сопровождению и обслуживанию образовательной деятельности учреждения – учитель, методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, библиотекарь, бухгалтер, ведущий бухгалтер, лаборант, специалист по кадрам, экономист, юрист-консульт, инженер по обслуживанию ЭВМ, преподаватель-организатор ОБЖ.

2.3. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом), в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячно всем педагогическим работникам образовательных учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом), состоящим в трудовых отношениях с образовательным учреждением по основной занимаемой должности или по внутреннему совместительству.

2.4. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в должностной оклад (оклад) и учитывается при расчете компенсационных, стимулирующих выплат и для исчисления других выплат, надбавок, доплат (учитывается в расчете среднего заработка) и с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в должностной оклад (оклад) в твердой сумме 50 рублей за фактически отработанное время, независимо от установленной нагрузки и независимо от занимаемой ставки (0,5, 0,8 или 1 ставки).

Выплата надбавки производится без предоставления ее получателями документов, подтверждающих расходы на приобретение (оплату) книгоиздательской продукции и периодических изданий, а также отчетных документов об использовании надбавки.

2.5. Должностной оклад служащего учреждения определяется путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициентов специфики работы, увеличенного на единицу.

К группе «Служащий» относятся служащие различной квалификации, осуществляющие сопровождение и обслуживание образовательного процесса, и исполняющие необходимые функции по профилю и направленности образовательных программ, реализуемых образовательным учреждением – секретарь учебной части, секретарь руководителя, комендант.

## 2.6. Размер базового коэффициента (БК)

Таблица 1

| Уровень образования руководителя, специалиста, служащего  | Размер базового коэффициента |
|---|------------------------------|
| 1   | 2                            |
| Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр» | 1,50                         |

|  |      |
|--|------|
| Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр» | 1,4  |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование         | 1,3  |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)                             | 1,2  |
| Среднее общее образование  | 1,18 |

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» (утв. Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37).

2.7.Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителя, их заместителей, руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов, служащих

Таблица 2

| Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников   | Размер коэффициента специфики работы |
|--|--------------------------------------|
| 1  | 2                                    |
| 1.Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:<br>-работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы);<br>-проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,05                                 |
| 2.Проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, (коэффициент применяется по факту нагрузки)  | 0,10                                 |
| 3.Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе   | 0,05                                 |
| 4.Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)   |                                      |



|   |       |
|---|-------|
| 5.Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)  |       |
| 6.Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)<br>Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)   |       |
| 7.Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)  | 0,10  |
| 8.Работа педагогических работников, связанная с реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки);<br>реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки). | 0,05  |
| 9.Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)  |       |
| 10.Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки):<br>с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения;<br>в разновозрастной дошкольной группе.   | 0,10  |
| 11.За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы).   |       |
| 12.Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)   |       |
| 13.Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)   | 0,3   |
| 14.Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)  |       |
| 15.Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)   | 0,20  |
| 16.Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой   | 0,50  |
| 17. Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах)  | 0,10  |
| 18.Работа (кроме руководителей организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации и педагогических работников) в дошкольной образовательной организации  | 0,025 |
| 19.Работа в общеобразовательной организации специалистов (кроме   | 0,20  |



|   |      |
|---|------|
| педагогических работников)                            |      |
| 20. Работа в общеобразовательной организации служащих | 0,18 |

2.8. В случае если работник исполняет должностные обязанности (выполняет работу), относящиеся к нескольким видам деятельности, указанным в таблице 2, коэффициент специфики работы устанавливается по всем основаниям.

2.9. Коэффициент квалификации (КК) состоит из:

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

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

2.11. Коэффициент квалификации устанавливается работнику, относящемуся к профессиональной квалификационной группе «специалисты».

2.12. Коэффициент квалификации определяется на основании:

- аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";

- аттестации прочих специалистов на соответствие уровня их квалификации требованиям ТКХ, утвержденных Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 №37 (с изменениями от 29.04.2008 №200).

- на основании дипломов (доктор, кандидат наук);

- на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и РФ, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (по профилю деятельности), государственных наград за заслуги в области образования, ведомственных знаков отличия в труде (по профилю деятельности).

2.13. Размер коэффициента за квалификационную категорию

Таблица 3

| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за квалификационную категорию |
|---|---|
| Квалификационная категория:             |   |
| высшая категория                        | 0,20  |
| первая категория                        | 0,10  |
| вторая категория                        | 0,05  |

2.14. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР устанавливается работнику, относящемуся к профессиональной квалификационной группе «руководители», «специалисты».

2.15. Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные



звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР указан в таблице 4.

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

Таблица 4

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



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

2.17. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере как по основной должности, так и по педагогической работе.

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

2.19. Коэффициент масштаба управления устанавливается работнику, относящемуся к профессиональной квалификационной группе "Руководители", в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

2.20. Группа по оплате труда руководителей устанавливается приказом департамента образования и молодежной политики на основе объемных показателей.

Критерии по определению группы по оплате труда руководителей общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций с учетом баллов, исчисленных по объемным показателям

| Тип (вид) образовательной организации                                   | Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей от суммы баллов |           |            |           |
|---|---|-----------|------------|-----------|
|   | I группа  | II группа | III группа | IV группа |
| Общеобразовательные организации, дошкольные образовательные организации | свыше 500   | до 500    | до 350     | до 200    |

2.21. Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления утверждаются приказом департамента образования и молодежной политики администрации города.

2.22. Коэффициент масштаба управления устанавливается работнику, относящемуся к профессиональной квалификационной группе "руководители", в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

2.23. Коэффициент масштаба управления применяется к базовому должностному окладу (произведение ставки заработной платы и базового коэффициента) на ставку работы по должности.

#### 2.24. Размер коэффициента масштаба управления группе «Руководители»

Таблица 5

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

2.25. Коэффициент уровня управления (ККУ), устанавливается работнику, относящемуся к профессиональной квалификационной группе «Руководители», на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

2.26. Коэффициент уровня управления применяется к базовому должностному окладу (произведение ставки заработной платы и базового коэффициента) на ставку работы по должности.

2.27. Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом департамента образования и молодежной политики администрации города.

#### 2.28. Коэффициент уровня управления

Таблица 6

| Уровень управления       | Должности  | Значение |
|--------------------------|--|----------|
| Руководители 1-го уровня | директор   | 1,05     |
| Руководители 2-го уровня | заместители директора,<br>главный бухгалтер  | 0,85     |
| Руководители 3-го уровня | руководители структурных подразделений,<br>заведующий хозяйством, заведующий библиотекой | 0,35     |

2.29. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### III. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Тарификация рабочих учреждения осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения, указанные в таблице 7.



Таблица 7

| Разряды оплаты труда | 1    | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    |
|----------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Тарифный коэффициент | 1,44 | 1,446 | 1,452 | 1,461 | 1,467 | 1,476 | 1,482 | 1,491 | 1,500 | 1,506 |

К группе «Рабочие» относится категория работников, не принимающих непосредственного участия в выполнении основных функций образовательного учреждения, но обслуживающие их:

- Рабочий 1 разряда – гардеробщик, дворник, вахтер, уборщик служебных помещений;
- Рабочий 6 разряда - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

3.2.Профессии рабочих тарифицируется в соответствии с постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристиках по общеотраслевым профессиям рабочих».

3.3.Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, могут устанавливаться тарифные ставки исходя из 9-10 разрядов оплаты труда. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих утверждается руководителем учреждения.

3.4.Вопрос об установлении конкретному рабочему тарифной ставки исходя из 4 - 10 разрядов решается учреждением по согласованию с председателем Совета представителей работников гимназии с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ, в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

3.5.Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых они должны быть предупреждены не менее, чем за два месяца.

3.6.Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

3.7.Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем произведения базового оклада и тарифного коэффициента, увеличенного на единицу.

3.8.Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

3.9.На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.10.По оплате труда сторожа установлен суммированный учет рабочего времени. Продолжительность рабочего времени соблюдена за установленный учетный период. Учетным периодом в учреждении считается календарный год.

3.11.Норма рабочего времени за учетный период (год) должна рассчитываться по графику рабочей недели, исходя из продолжительности ежедневной работы (смены).

3.12.Переработка при суммированном учете подсчитывается только по окончании учетного периода, согласно письму Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2009 г. № 22-2-3363. Поэтому по окончании календарного года сравниваются количество отработанных часов с нормой рабочего времени и если есть сверхурочные часы, то они оплачиваются, согласно статьи 152 ТК РФ.

3.13.Часы отсутствия работника с суммированным учетом рабочего времени на рабочем месте в учетном периоде в случаях, предусмотренных законодательством (отпуск, временная нетрудоспособность, дни без сохранения заработной платы, дни по уходу за ребенком-инвалидом, донорские и т.д.), не должны работником в дальнейшем отрабатываться и норма рабочего времени в этих случаях должна уменьшаться на количество часов, пропущенных



работником по графику его работы (смены).

#### IV. Компенсационные выплаты

4.1.К компенсационным выплатам относятся:

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

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

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, которые устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 N 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".;

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

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

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.

-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, осуществляется в размере 5000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах) за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского



автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

Перечень и размеры компенсационных выплат

| N п/п | Наименование выплаты   | Размер выплаты   | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)  |
|-------|--|--|--|
| 1.    | За работу в ночное время   | 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы                                      | Осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.  |
| 2.    | За работу в выходной или нерабочий праздничный день  | по согласованию сторон   | Осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. |
| 3.    | Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда  | Не менее 4%  | По результатам специальной оценки условий труда работника.   |
| 4.    | За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период | Полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере;  | Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.   |
| 5.    | Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или   | До 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или | Осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.   |

|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
|    | исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором   | вакансии   |  |
| 6. | Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями  | 1,7  | Осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в муниципальных органах и муниципальных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры", Решением Думы от 18.12.2013 №385 "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа город Мегион и работающих в учреждениях, финансируемых из средств местного бюджета" (с изменениями) |
| 7. | Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях   | до 50%   |  |
| 8. | 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 | 5000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах) | Оформляется приказом руководителя с согласия педагогического работника   |

4.2. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.



4.3. Методические рекомендации по условиям и порядку назначения и осуществления дополнительной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам учреждения, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджету Ханты-Мансийского автономного округа-Югры из федерального бюджета.

1. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника учреждения, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы (далее - общеобразовательное учреждение), с его письменного согласия приказом общеобразовательного учреждения.

2. Деятельность по классному руководству относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

3. Назначение классных руководителей рекомендуется осуществлять одновременно с распределением учебной нагрузки на новый учебный год, с учетом:

- преимущества осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определения кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- возможность отмены дополнительной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (далее - ежемесячное денежное вознаграждение) назначается с 1 сентября.

4. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться руководителями и другими работниками общеобразовательного учреждения, ведущими учебные занятия в данном классе.

5. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (далее - ежемесячное денежное вознаграждение) педагогическому работнику составляет 5 (пять) тысяч рублей в месяц за каждый класс.

На ежемесячное денежное вознаграждение начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - районный коэффициент, процентная надбавка) в соответствии со статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации и статьями 10, 11 Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (далее - Закон).

На территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры районный коэффициент, начисляемый на ежемесячное денежное вознаграждение, в населенных пунктах муниципальных районов и городских округов, расположенных севернее 60 град. северной широты, составляет 1,5.



Процентная надбавка начисляется в размере до 50% - иные муниципальные образования автономного округа.

Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере,

6. Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

7. В случаях длительного (не менее месяца) отсутствия педагогического работника, осуществляющего классное руководство, по болезни и другим причинам, рекомендуется временное замещение такого классного руководителя другим педагогическим работником с установлением ему соответствующей дополнительной выплаты за классное руководство пропорционально времени замещения.

8. В случаях недостаточного количества педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство, на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах.

Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с замещением длительно отсутствующего другого классного руководителя по болезни или другим причинам.

Педагогическому работнику, осуществляющему функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается в установленном размере за каждый класс, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику.

9. Ежемесячное денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

- учитывается при определении отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10. Ежемесячное денежное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка в соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями) для всех случаев его определения, в том числе:

- при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам;

- при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации).

11. Ежемесячное денежное вознаграждение начисляется ежемесячно в диапазоне дат с 20 по 25 числа текущего месяца за полностью отработанное время в текущем месяце, согласно предоставленному табелю рабочего времени за месяц и корректируется начисление в следующем месяце (в случаях болезни, отпуска и т.д.), согласно предоставленному корректирующему



табело учета рабочего времени, и выплачивается педагогическим работникам до 10 числа месяца, следующего за текущим. Начисление производится ранее, в связи со своевременным предоставлением в департамент образования и молодежной политики заявки на финансирование денежных средств, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета.

12. При назначении ежемесячного денежного вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета, коэффициент специфики за работу педагогического работника, связанную с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы), учитывается в полном размере, предусмотренном:

- локальным актом государственной общеобразовательной организации в соответствии с приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 02.03.2017 № 3-нп (ред. от 29.06.2020) «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»;

- локальным актом муниципальной общеобразовательной организации в соответствии с муниципальным актом, регламентирующим систему оплаты труда работников муниципальных образовательных организация.

В случае изменения системы оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, уменьшение части должностного оклада, установленного за выполнение обязанностей классного руководителя в абсолютных рублях, не допускается».

## V. Стимулирующие выплаты

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

5.2. Величина фонда стимулирующих выплат исчисляется по формуле:

ФСВ = ФНД (фонд надбавок и доплат) - КВ (компенсационные выплаты) - ИВ (молодые специалисты)

ФНД = ((ФДО + ФТС) × (РК + СН + 1) × Ккв),

где:

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФНД (фонд надбавок и доплат) фонд компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

ФДО - фонд должностных окладов работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе "руководители", "специалисты" и "служащие";

ФТС - фонд тарифных ставок рабочих;

КВ - (компенсационные выплаты) выплаты компенсационного характера, предусмотренные пп.1, 2, 5 пункта 4.1 Раздела IV настоящего Положения;

ИВ - иные выплаты (ежемесячная доплата молодым специалистам);

РК - районный коэффициент;

СН - процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Ккв - коэффициент фонда компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Коэффициент фонда компенсационных, стимулирующих и иных выплат равен 0,23 и определяется, как сумма коэффициента стимулирующих выплат – 0,20 (20%) (абзац 3 пункта 8.1 настоящего Положения) и коэффициента среднесложившегося объема средств за предыдущие периоды, направленных на осуществление выплат компенсационного характера и иных выплат – 0,03 (3%).

5.3. Фонд стимулирующих выплат состоит из:

за интенсивность и высокие результаты работы,

за качество выполняемых работ,

по итогам работы за год, за квартал;



директорский фонд.

5.4. Начисление и выплата стимулирующих выплат работникам производится при наличии обоснованной экономии по фонду оплаты труда в пределах доведенных сметных (плановых) назначений на текущий год бюджета автономного округа.

5.5. С целью обеспечения объективного и справедливого распределения выплат стимулирующей части заработной платы и премиальных выплат в учреждении создана Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам, которая сформирована Общим собранием работников учреждения. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работникам учреждения осуществляется протоколом Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера».

5.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности (за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника);
- интенсивность труда при особом режиме работы (сложность, напряженность труда);
- интенсивность труда за классное руководство (устанавливается классным руководителям за выполнение функций классного руководителя за каждый класс);
- интенсивность работы в обеспечении и содействии платных услуг;
- высокую результативность выполняемой работы;
- своевременное и успешное (90% и выше) исполнение муниципальных и окружных целевых программ и государственных контрактов;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- высокие показатели (55 баллов и выше) по результатам итоговой аттестации;
- конкретные трудовые показатели по итогам учебного или календарного года;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных программ в образовании;
- участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и учебно-методических объединениях);
- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения;
- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;
- участие работников в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях и др.;
- занятие призовых мест на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;
- проявление личной инициативы в выполнении порученной работы;
- иные показатели интенсивности труда и результаты работы.

Интенсивность труда - это степень напряженности труда-загроты работником физической, умственной и нервной энергии за единицу рабочего времени.

Величина интенсивности труда зависит:

- от степени плотности использования рабочего времени;
- от необходимых в процессе труда физических и нервно-умственных усилий;
- от частоты (темпа) повторения трудовых действий;
- от количества выполняемых трудовых функций и обслуживаемых объектов (машин, оборудования и т.д.).

5.7. Из фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ производятся стимулирующие выплаты работникам, за исключением руководителя первого уровня, с учётом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу, высокую результативность работы, выполнение важных работ и т.п.

5.8. Руководителю первого уровня учреждения из фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ производятся стимулирующие выплаты по совмещаемой должности (совместительство).



5.9. Определение размера фонда стимулирования работников осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФСР} = \text{ФСВ} - \text{ДФ},$$

где:

ФСР - фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ДФ - директорский фонд.

5.10. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат из фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются учреждением самостоятельно с учётом настоящего Положения, специфики деятельности учреждения, стратегии учреждения, программы её развития, позиционирования на рынке образовательных услуг.

5.11. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается оценочным листом, где указаны критерии и показатели, позволяющие оценить и определить результат работы работников учреждения (приложение №4).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы в фиксированной сумме (в рублевом эквиваленте) устанавливается протоколом Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера на основании Оценочных листов по критериям и показателям за интенсивность труда и высокие результаты работы работникам учреждения, где указаны критерии и показатели, позволяющие оценить и определить результат работы работников учреждения (приложение №4).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, которая определяется в процентах от должностного оклада, устанавливается протоколом Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера на основании Оценочных листов по критериям и показателям за дополнительный объем работы, не связанного с основными обязанностями работника, определяемого в процентном отношении (приложение №5). На выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, которая определяется в процентах от должностного оклада, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера.

5.12. Стимулирующие выплаты могут носить регулярный или временный характер, на основании чего в фонде стимулирования работников выделяют фонд регулярных стимулирующих выплат и фонд разовых стимулирующих выплат.

5.13. Учреждение самостоятельно устанавливает процентное соотношение размеров фонда регулярных стимулирующих выплат и фонда разовых стимулирующих выплат.

5.14. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника (не более 200%) или в суммовом эквиваленте (фиксированной сумме) в рублях. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится за фактически отработанное время. Порядок установления выплаты закрепляется приказом руководителя учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

5.15. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями, разработанными и утвержденными учреждением.

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах, рублях и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

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

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора), устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности учреждения.

5.16. Определение размеров регулярных стимулирующих выплат работникам осуществляется с использованием структурного метода.



В основу структурного метода положено пропорциональное деление фонда стимулирования работников на части в соответствии со структурой штатной численности учреждения. Фонд стимулирования работников состоит из пяти частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном расписании учреждения:

- руководители второго и третьего уровней;
- специалисты (педагогический персонал);
- специалисты (прочие специалисты);
- служащие;
- рабочие.

5.17. Для расчёта размера фонда стимулирования работников структурным методом применяется следующая формула:

$$\text{ФСР} = \text{ФСРрук} + \text{ФСРшп} + \text{ФСРпсс} + \text{ФСРслуж} + \text{ФСРраб},$$

где:

ФСР – фонд за качество выполняемых работ;

ФСРрук - фонд за качество выполняемых работ, относящихся к профессиональной квалификационной группе «руководители» (второго и третьего уровней);

ФСРшп - фонд за качество выполняемых работ, относящихся к профессиональной квалификационной группе «специалисты» для педагогического персонала;

ФСРпсс - фонд за качество выполняемых работ относящихся к профессиональной квалификационной группе «специалисты» (за исключением педагогического персонала) - прочие специалисты;

ФСРслуж - фонд за качество выполняемых работ относящихся к профессиональной квалификационной группе «служащие»;

ФСРраб - фонд за качество выполняемых работ, относящихся к профессиональной квалификационной группе «рабочие».

5.18. Определение суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу:

структурный метод: сумма средств фонда регулярных стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующую категорию работников, делится на общее количество баллов, которое набрали работники этой категории.

Расчёт регулярных стимулирующих выплат одного работника производится путём умножения суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу на количество баллов, которое набрал работник.

5.19. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника либо по балльной системе (в фиксированной сумме, рассчитанной пропорционально по каждой категории работников, в зависимости от количества баллов и стоимости балла на каждого работника) (приложение 1). Порядок установления выплаты закрепляется настоящим Положением.

5.20. Выплаты по итогам работы за год, за квартал осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период по приказу руководителя учреждения.

5.21. При определении размеров выплат по итогам работы за год, за квартал учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

5.22. Премия по итогам работы за год, за квартал в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь календарный год в учреждении.

5.23. Премия по итогам работы за год, за квартал в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается работникам, проработавшим в учреждении неполный календарный год:

- вновь принятым;



приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

после истечения срока работы на выборной должности;

после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников;

имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

увольнившимся с работы в порядке перевода в муниципальные учреждения городского округа город Мегион;

в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

5.24. В отработанное время в календарном году, для расчёта размера премии по итогам работы за год, за квартал, включается время работы по таблице учёта рабочего времени. В период для расчёта размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы.

5.25. Премия по итогам работы за год, за квартал не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

5.26. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных сметных (плановых) назначений и лимитов обязательств бюджета автономного округа. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника, а так же размер премии может быть установлен в фиксированной сумме (в рублевом эквиваленте).

5.27. Установление фиксированной суммы (в рублевом эквиваленте) производится согласно Оценочным листам, где указаны критерии и показатели, позволяющие оценить и определить результат работы работников учреждения (приложение №4).

Установление суммы в процентном отношении (в процентах от должностного оклада (оклада) производится согласно Оценочным листам, где указаны критерии и показатели за дополнительный объем работы, не связанного с основными обязанностями работника, определяемого в процентном отношении (приложение №5).

5.28. Премирование работников не производится в случаях наличия у работника дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания. Депремирование или снижение размера премии работника осуществляется на основании приказа руководителя учреждения, в котором указываются причины депремирования или снижения размера премии работника, и размер снижения премии.

5.29. Показатели, за которые производится снижение размера премиальных выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 8.

Таблица 8.

| № п/п | Показатели  | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
|-------|---|---|
| 1     | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов   | до 20 %   |
| 2     | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений | до 10 %   |
| 3     | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации          | до 100 %  |
| 4     | Несоблюдение трудовой дисциплины  | до 100 %  |

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

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 и молодежной политики о наличии экономии директорского фонда на выплату разовой выплаты за I, II, III, IV квартал, год.

Экономия по директорскому фонду, образовавшаяся по итогам года – в 4 квартале текущего года, по решению руководителя организации может быть перераспределена на стимулирующие выплаты работникам учреждения.

5.31. 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.

Объем средств директорского фонда определяется по состоянию на 1 сентября ежегодно и перерасчету не подлежит, за исключением случаев значительных изменений вносимых в штатное расписание и тарификацию учреждения.

5.32. Размеры коэффициентов директорского фонда установлены в таблице 9.

Таблица 9

| Количество штатных единиц в учреждении | Размер коэффициента директорского фонда |
|--|---|
| От 100 до 249                          | 0,10                                    |

5.33. Регулярные выплаты руководителю учреждения устанавливаются один раз в год на период: с 01 апреля текущего года по 31 марта следующего года.

Распоряжение администрации города является основанием для начисления выплат руководителям организаций.

5.34. Регулярные выплаты определяются в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности руководителя, согласно приложению 3 настоящего Положения.

Размеры и порядок установления стимулирующей выплаты руководителю учреждения 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.

Размер регулярной выплаты ежемесячно снижается в следующих случаях:

некачественное, несвоевременное исполнение либо неисполнение должностных обязанностей (полномочий), неквалифицированная подготовка и оформление документов, не достижение показателей эффективности и результативности работы организации;

некачественное, несвоевременное исполнение правовых актов Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальных правовых актов, распоряжений и поручений руководителя местного органа местного самоуправления, планов работ, распоряжений и поручений курирующих заместителей главы города, поручений непосредственного руководителя;

наличие обоснованных жалоб граждан и организаций;



нарушение сроков предоставления либо непредставление установленной отчетности, предоставление неверной информации;

отсутствие контроля за работой подчиненных работников;

несоблюдение норм трудовой дисциплины, нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

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

несоблюдение настоящего Положения.

До 25 числа каждого текущего месяца Департаментом направляется заместителю главы города по социальной политике информация о фактах нарушений, на основании которых принимается решение о размере выплаты регулярной выплаты в текущем месяце.

5.35.Руководитель учреждения предоставляют материалы об эффективности деятельности, указанными в приложении 3 настоящего Положения, в департамент образования и молодежной политики 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 образования и молодежной политики 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. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

5.36.Максимальное количество баллов по разделам составляет 150 баллов для общеобразовательного учреждения.

5.37.Перевод баллов по критериям в процент выплат определяется по шкале перевода, в соответствии с распоряжением администрации города, согласно таблице 10.

Таблица 10

Шкала перевода баллов для установления стимулирующих выплат руководителю за квартал

| Баллы   | Процент разовых выплат |
|---------|------------------------|
| 0       | 0                      |
| 1 - 20  | 1                      |
| 21 - 40 | 5                      |
| 41 - 60 | 10                     |
| 61 - 80 | 15                     |

Шкала переводов баллов для установления стимулирующих выплат руководителю

за год

| Баллы     | Процент регулярных выплат |
|-----------|---------------------------|
| 0         | 0                         |
| 1 - 35    | 5                         |
| 36 - 65   | 25                        |
| 66 - 95   | 45                        |
| 96 - 125  | 65                        |
| 126 - 150 | 85                        |

5.38. 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.

5.39. Разовая выплата за квартал, год выплачивается за отработанное время в квартале, календарном году. В отработанное время в квартале, календарном году для расчета размера разовых выплат включается время работы по таблице 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.

5.40. Разовые выплаты выплачиваются руководителю, проработавшим неполный календарный год, квартал по следующим причинам:

1. Назначение в текущем календарном году;
2. Расторжение трудового договора по инициативе работника, если замещение об увольнении обусловлено невозможностью продолжения работы (призыв на службу в армию, зачисление в образовательные учреждения, выход на пенсию, переход на замещение выборной должности, перевод в государственные органы или органы местного самоуправления, длительная болезнь);
3. Истечение установленного срока трудового договора (срочного договора);
4. Отказ от продолжения работы в связи с изменениями определенными сторонами условий трудового договора;
5. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет».

5.41. Для вновь принятого руководителя, регулярные выплаты устанавливаются при заключении трудового договора исходя из параметров и критериев, указанных в п.5.40 и приложении 3 настоящего Положения, за предшествующий заключению трудового договора периода или в размере не менее 50% с даты приема на работу. В дальнейшем регулярные выплаты устанавливаются на общих основаниях в соответствии с решением комиссии.

5.42. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в текущем месяце при наличии дисциплинарного взыскания:

замечание – на 50%;

выговор – на 100%.

а также в случаях:

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

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные



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

несоблюдения настоящего Положения.

5.43. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на сохранение кадрового состава. Порядок и размер установления иных поощрительных выплат утверждается настоящим Положением учреждения и определяется в процентах от базового оклада (произведение ставки заработной платы на базовый коэффициент), или тарифной ставки (оклада) работника.

## VI. Иные выплаты

6.1. 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.

6.2. К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата руководителям, заместителям руководителя, чья деятельность непосредственно связана с реализацией образовательных программ, педагогическим работникам при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости;
- единовременная выплата работникам образовательных организаций городского округа города Мегион за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий.

1. Единовременная выплата молодым специалистам.

1.1. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого за счет доведенных субсидий на выполнение муниципального задания.

1.2. При установлении единовременной выплаты следует учитывать, что молодым специалистом считается молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

1.3. 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.

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

2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

2.1. Руководителю и работникам организаций один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.



2.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах доведенного объема субсидии на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ).

2.3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику оформляется приказом учреждения, а руководителю – распоряжением администрации города.

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

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

2.6. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска соответствует не менее 1,2 годового фонда оплаты труда работника в соответствии со штатным расписанием по основной занимаемой должности:

Единовременная выплата к отпуску = ФОТ работника \* 1,2.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учителям соответствует не менее 1,2 годового фонда оплаты труда учителя на ставку 18 часов по основной занимаемой должности. За основу берется 1 ставка в количестве 18 учебных часов учителя, в случае если учебных часов менее 18 часов, то к учебным часам учитываются часы индивидуального обучения. Если учебных часов и часов индивидуального обучения в суммарном выражении менее 18 часов, то учитываются часы профильного обучения и (или) часы внеурочной работы учителя. Суммарное количество всех учебных часов учителя не должно превышать 18 часов.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю учреждения соответствует не менее 1,2 годового фонда оплаты труда руководителя в соответствии со штатным расписанием по основной занимаемой должности.

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

2.7. Начисление единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится согласно тарификации с учетом изменений по состоянию на момент ухода в отпуск (на ставку 18 часов).

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

2.8. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается руководителю и работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год.

2.9. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

2.10. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

3. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников

3.1. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей за фактически отработанное время, согласно таблице учета рабочего времени и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

3.2. Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме



районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.Единоновременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется при наличии обоснованной экономии доведенных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на оплату труда. Единоновременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в году.

Выплата премии осуществляется приказом организации, для руководителя распоряжением администрации города не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

5.Единовременная выплата работникам, руководителям, заместителям руководителя, чья деятельность непосредственно связана с реализацией образовательных программ, педагогическим работникам при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости осуществляется при наличии обоснованной экономии в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Размер единовременной выплаты устанавливается в фиксированном размере на основании приказа руководителя по основному месту работы руководителя, заместителям руководителя, чья деятельность непосредственно связана с реализацией образовательных программ, педагогическим работникам при стаже работы в образовательных учреждениях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, 20 лет.

В случае, если работнику в соответствии с законодательством автономного округа, ранее уже было выплачено единовременное денежное вознаграждение при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости, единовременная выплата не устанавливается.

6.Единовременная выплата работникам образовательных организаций городского округа города Мегион за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий (далее – ГИА) осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VIII настоящего Положения.

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

Единовременная выплата устанавливается в размере 1000 рублей за каждый день выполнения обязанностей при проведении ГИА с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на основании ведомости.

#### VII.Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1.Должностной оклад, компенсационные и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации города и указываются в трудовом договоре.

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



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

у руководителя – 5;

у заместителя руководителя и главного бухгалтера – 5.

7.4. Соотношение средней заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется и рассчитывается на календарный год.

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

### VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда в учреждении

8.1. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов), фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных Положением, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При формировании фонда оплаты труда:

- на стимулирующие выплаты предусматривается до 20 % от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок, предусмотренных пп. 1, 2, 5 пункта 4.1. Раздела IV настоящего Положения;

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

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пп. 1.11 Раздела I настоящего Положения.

8.2. 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 базу для начисления страховых взносов).

8.3. В случаях, когда системой оплаты труда работников учреждения предусматривается увеличение размеров должностных окладов, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к должностным окладам, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

8.4. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период



пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

8.5.Руководитель организации несет персональную ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации, обеспечивает соблюдение установленных требований, за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

#### IX.Норма часов за ставку заработной платы и должностной оклад работников учреждения

9.1.За ставку заработной платы педагогических работников применяется следующая норма часов педагогической работы:

9.2.Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ), которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке и установленными Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами учреждения.

9.3.Объем учебной нагрузки учителей устанавливается на новый учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам обучения, обеспеченности кадрами, а также из наличия особенностей ведения учебно-воспитательного процесса в условиях типового или нетипового здания школы и норм СанПиН. Право распределять учебную нагрузку представлено руководителю учреждения.

9.4.Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения её объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов и количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

9.5.Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполнять руководитель учреждения, определяется учредителем, а другим работникам, ведущим её помимо основной работы (включая заместителей руководителя учреждения) - самим образовательным учреждением. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения в другом образовательном учреждении по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

9.6.Для педагогических работников продолжительность рабочего времени включают в себя нормируемую и ненормируемую части.

9.7.Нормируемая часть:

Нормы часов работы преподавателей за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, устанавливаются за:

18 часов в неделю - учителям 1-11 классов; педагогам дополнительного образования;

20 часов – учителю-логопеду;

36 часов в неделю:

-методистам,

-социальным педагогам,

-преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности)

-педагогам-психологам



-педагогам-организаторам

9.8.Выполнение педагогической работы осуществляется в основное рабочее время.

9.9.Преподавательская работа работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

9.10.Выполнение педагогической работы педагогическими работниками характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

9.11.Педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

9.12.Нормируемая часть рабочего времени работников определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут.

9.13.Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

9.14.Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

9.15.Ненормируемая часть:

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их замещающим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, в том числе во время перерывов во время занятий, устанавливаемых для отдыха обучающихся, приема ими пищи;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, заполнение электронного журнала и др.).

9.16.Женщинам, работающим в образовательном учреждении, расположенном в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 36 часов в неделю.

9.17.Должностные оклады других работников (мужчин) выплачивается за работу при 40-часовой рабочей неделе.



9.18.Совместителям, выполняющим педагогическую работу, а также преподавателям, замещающим отсутствующим по болезни или другим причинам учителей в пределах не свыше двух месяцев, производится почасовая оплата труда. Если замещение отсутствующих учителей продолжается свыше двух месяцев, оплата труда производится на общих основаниях за все часы фактической педагогической нагрузки, согласно изменениям в тарификации.

9.19.Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

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.

9.20.Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю 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.

Для расчета почасовой оплаты труда педагогических работников в должностной оклад не учитываются коэффициенты специфики работы за заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком, учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом, логопедическим пунктом; за руководство методическими объединениями; за работу педагогического работника, связанную с выполнением обязанностей классного руководителя.

9.21.Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

9.22.Руководитель учреждения 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.

9.23.На сумму почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## Х.Расчет среднего заработка

10.1.Порядок исчисления средней заработной платы установлен Постановлением РФ от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

10.2.Работникам в соответствии с нормами Трудового кодекса ежегодно предоставляются оплачиваемые отпуска (ст. 114 ТК РФ). В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплата отпускных лицу, уходящему в отпуск, должна быть произведена за три дня до его начала.

10.3.Для расчета среднего заработка для исчисления отпускных и компенсации за дни неиспользованного отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении, независимо от источников этих выплат:

заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;

суммы индексации тарифных ставок (окладов), должностных окладов;

все виды компенсационных и стимулирующих выплат за трудовые показатели;

регулярные выплаты руководителю учреждения из директорского фонда;



разовые выплаты, связанные с участием руководителя учреждения в выполнении важных поручений, заданий, мероприятий из директорского фонда, согласно приказу учредителя;  
ежемесячные доплаты работникам до величины минимального размера оплаты труда;  
иные выплаты за трудовые показатели.

На период нахождения работника в служебной командировке сохраняется заработная плата за весь соответствующий период как за фактически отработанное время, с учетом стимулирующих выплат.

10.4. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата руководителям, заместителям руководителя, чья деятельность непосредственно связана с реализацией образовательных программ, педагогическим работникам при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости;
- оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха;
- пособия по временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком до 1,5 и 3-х летнего возраста;
- единовременные пособия при рождении ребенка;
- единовременные пособия женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- оплата дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;
- оплата отпускных и командировочных выплат;
- компенсация за дни неиспользованного отпуска;
- иные выплаты, не относящиеся к трудовым показателям.

10.5. Согласно ст. 139 ТК РФ расчетным периодом при любом режиме работы являются 12 календарных месяцев, предшествующих периоду ухода в отпуск.

В расчетный период не включается время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности или по беременности и родам; не трудился из-за простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим ни от руководства, ни от персонала; освобождался от работы по иным причинам, предусмотренным законодательством (например, отпуск без сохранения заработной платы).

## XI. Порядок и условия оплаты труда из средств от иной приносящей доход деятельности и субсидий на иные цели.

11.1. Оплата труда работникам (педагогам, специалистам), оказывающих платные дополнительные образовательные услуги, прочие услуги и оплата труда работников (обслуживающего персонала), производится в соответствии с настоящим Положением об оплате труда работников МАОУ №5 «Гимназия».

11.2. Порядок и условия оплаты труда из средств от иной приносящей доход деятельности:

1. Учреждение предоставляет дополнительные платные образовательные услуги за рамками основных образовательных программ и услуги по организации отдыха детей в каникулярное время:

1.1. Изучение специальных дисциплин сверх часов и сверх программ, предусмотренных учебным планом.

1.2. Организация курсов.

1.3. Организация работы кружков, студий, групп, работающих по программам дополнительного образования детей, спортивных и физкультурных секций и другие услуги, не противоречащие действующему законодательству.

1.4. Организация охраны и укрепления здоровья.

1.5. Занятия по программам дисциплин, не входящих в учебный план Учреждения.



1.6. Организация летнего отдыха детей.

11.3. Оплата труда работников, осуществляющих платные образовательные услуги (за исключением оплаты труда по организации летнего отдыха детей) производится в пределах утвержденной сметы расходов по иной приносящей доход деятельности на текущий год.

11.4. Расчет оплаты труда в части оказания платных услуг производится на основании калькуляции стоимости соответствующих платных услуг, согласованной с учредителем и утвержденной постановлением администрации города Мегиона.

11.5. Состав оплаты труда педагогического и обслуживающего персонала из средств от иной приносящей доход деятельности формируется в соответствии с порядком и условиями настоящего положения, с учетом коэффициентов специфики и критериев соответствующих предоставляемым услугам, для обслуживающего персонала, с учетом фактически убираемой площади.

11.6. Расчет заработной платы работника производится на основании табеля учета рабочего времени и общего количества человеко-часов по табелю учета посещаемости детей.

11.7. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. №1601), с учетом утвержденного учебного плана и учебной программы;

11.8. Условия и трудовые отношения с работниками, оказывающими платные услуги, определяются трудовыми договорами, срочными трудовыми договорами.

11.9. Начисление заработной платы производится в соответствии с табелем учета рабочего времени по фактически отработанному времени.

11.10. Выплата заработной платы производится в срок не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, в котором начислена заработная плата.

11.11. Оплата труда работников, занятых организацией летнего отдыха детей, регламентируется приказом департамента образования и молодежной политики по организации отдыха, оздоровления, занятости детей, подростков и молодежи на текущий год.

11.12. Оплата труда производится в соответствии с утвержденным штатным расписанием и табелем учета рабочего времени по фактически отработанному времени в пределах утвержденной сметы расходов.

11.13. Порядок и условия оплаты труда из субсидий на иные цели.

11.13.1. Оплата труда производится в пределах утвержденной сметы расходов субсидии на иные цели на текущий год.

11.13.2. Трудовые отношения с работниками по целевым субсидиям в части оплаты труда определяются трудовыми договорами или гражданско-правовыми договорами.

11.14. Оплата труда работникам за работу, непосредственно связанную со сбором, обработкой документов и отражением хозяйственных операций по выплате компенсации части родительской платы по финансовым средствам, выделяемые из бюджета автономного округа на администрирование передаваемых полномочий по компенсации части родительской платы за содержание ребенка в муниципальном образовательном учреждении ХМАО.

Финансовые средства, выделяемые из бюджета автономного округа на администрирование передаваемых полномочий по компенсации части родительской платы за содержание ребенка в муниципальном образовательном учреждении ХМАО, направляются на:

1. Оплату труда работников, непосредственно связанных со сбором, обработкой документов по выплате компенсации части родительской платы;

2. Начисления на оплату труда работников, непосредственно связанных со сбором, обработкой документов по выплате компенсации части родительской платы.

Выплата заработной платы и выплата страховых взносов осуществляется в полном объеме в пределах доведенных субвенций с окружного бюджета на финансовое обеспечение по средствам целевого назначения (субсидии на иные цели).



11.15. Оплата компенсации (зарботной платы) работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (далее ГИА) по образовательным программам основного общего и среднего образования.

Работник привлекается для организации работы пунктов проведения экзаменов в городе Мегионе, к обработке и проверке экзаменационных работ ГИА, обеспечению контроля за соблюдением порядка проведения ГИА.

Выплата компенсации осуществляется в полном объеме по завершению работы предметных комиссий по основному месту работы педагогического работника в пределах субвенций на финансовое обеспечение проведения ГИА, в условия субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ).

Выплата компенсации работникам осуществляется на основании договоров возмездного оказания услуг после подписания актов приема-передачи выполненных работ (оказанных услуг) путем перечисления денежных средств на лицевые счета работников.

Оплата производится по факту выполненных надлежащим образом работ (оказанных услуг), не позднее 30 календарных дней после подписания акта приема-передачи выполненных работ (оказанных услуг), который составляется на основании Ведомости учета рабочего времени и количества проверенных экзаменационных работ экспертом региональной предметной комиссии по учебному предмету ГИА по образовательным программам основного общего/среднего общего образования, выданной в Региональном центре обработки информации.

Стоимость одного часа (стоимость проверки одной работы) эксперта предметной комиссии составляет 70,72 руб. и определяется с учетом суммы страховых взносов, отчисляемых в государственные внебюджетные фонды в размере 27,1% (без учета страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний).

Основанием для проведения мероприятий по обеспечению подготовки и проведения ГИА, для компенсационных выплат педагогическим работникам, участвующим в установлении правильности оценивания экзаменационных работ по учебным предметам являются:

- постановление правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 08.05.2019 года № 148-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 17 июля 2013 года №266-п «О порядке финансирования мероприятий по обеспечению и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших образовательные программы основного общего образования или среднего общего образования, в том числе в форме единого государственного экзамена, и порядках выплаты компенсаций педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена и лицам, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации»;

- приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 05.03.2019 №283 «Об утверждении персонального состава экспертов предметных комиссий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по учебным предметам государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, единого государственного экзамена в 2019 году».

11.16. Оплата труда за оказание обучающимся образовательной услуги по реализации дополнительной общеобразовательной программы технической направленности «Фабрика миров» в рамках учебного плана программы, предусмотренного на период обучения.



Выплата заработной платы и уплаты страховых взносов осуществляется в полном объеме в пределах возмещенных затрат, связанных с оказанием образовательных услуг по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в рамках системы персонифицированного финансирования администрации города Мегиона. Возмещение затрат, связанных с оказанием образовательных услуг поступают на лицевой счет по приносящей доход деятельности, согласно договору о возмещении затрат, заключенному между ММАУ «Старт» и МАОУ №5 «Гимназия».

## ХII.Сроки выплаты заработной платы

12.1.Выплата заработной платы за первую половину месяца производится в числах 28-(30)31 текущего месяца. В феврале месяце датой выдачи заработной платы являются 26-28(29) числа.

12.2.Окончательная выплата заработной платы производится в числах 13-15 месяца, следующего за месяцем, в котором начислена заработная плата. По окончании текущего года в декабре месяце датой выдачи окончательной заработной платы является срок до 28 декабря текущего месяца, согласно 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 19.11.2021 года и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 19.11.2021 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.



Перечень  
критериев качества и результативности работы  
заместителей директора по учебной, воспитательной, методической и учебно-методической  
работе

| Критерии   | Количество<br>во баллов | Показатели   |
|--|-------------------------|--|
| Организация предпрофильного, профильного обучения  | 0-3                     | Зафиксированное участие – приказы, протоколы, аналитические справки                            |
| Проведение мониторинга в школе, участие в Мониторинговом и Экспертном Советах                                      | 0-3                     | Обработка результатов мониторинга и их анализ, выделение причин и пути коррекции               |
| Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации учащихся                   | 0-3                     | Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом. |
| Наличие участников, призеров олимпиад, конкурсов, конференций муниципального, регионального и Российского уровней. | 0-3                     | призовые места -3балла, участие – 1 балл   |
| Высокие результаты методической деятельности   | 0-3                     | призовые места педагогов в конкурсах, конференциях   |
| Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы   | 0-3                     | доля удачно аттестованных  |
| Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе   | 0-3                     | отсутствие жалоб от педагогов  |
| Разработаны методические рекомендации, локальные акты, положения для внутреннего пользования                       | 0-3                     | наличие утвержденных локальных актов, положений  |

Перечень  
критериев качества и результативности работы  
специалиста по комплексной безопасности

| № п/п | Показатели критериев   | Количество<br>о баллов                        |
|-------|--|---|
| 1     | Разработка локальных актов по ГО, охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности (приказы, инструкции, положения и т.д.) | 0-1 за каждый<br>НПА в<br>отчетном<br>периоде |
| 2     | Информационно-методическое обеспечение безопасности образовательного процесса в соответствии с требованиями                                      | 0-3   |

|   |   |     |
|---|---|-----|
|   | СанПиН и норм безопасности  |     |
| 3 | Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов и др.).             | 0-3 |
| 4 | Качественное проведение мероприятий, способствующих улучшению защищенности персонала, обучающихся и территории гимназии | 0-3 |
| 5 | Результативное участие в проводимых городских мероприятиях  | 0-3 |
| 6 | Выполнение плана работы ГОиЧС   | 0-3 |

Перечень  
критериев качества и результативности работы  
специалиста по защите информации

| № п/п | Показатели критериев   | Количество баллов |
|-------|--|-------------------|
| 1     | Обслуживание систем защиты информации в автоматизированных системах (Проведение регламентных работ, ведение технической документации, обеспечение защиты информации и др.)   | 0-3               |
| 2     | Обеспечение защиты информации в процессе их эксплуатации (диагностика, администрирование, управление, обеспечение работоспособности, мониторинг защищенности, аудит защищенности информации и др.)   | 0-3               |
| 3     | Внедрение систем защиты (установка и настройка средств защиты, разработка организационно-распорядительных документов, анализ уязвимости внедряемой системы и др.)  | 0-3               |
| 4     | Разработка систем защиты информации (тестирование систем защиты, разработка проектных решений, разработка эксплуатационной документации, разработка программных и программно-аппаратных средств и др.)   | 0-3               |
| 5     | Формирование требований к защите информации (определение угроз безопасности, моделирование защищенных автоматизированных систем с целью анализа их уязвимости и эффективности и способов защиты информации, обоснование необходимости защиты информации и др.) | 0-3               |

Перечень  
критериев качества и результативности работы  
заместителя директора по АХЧ

| № п/п | Критерии | Показатели | Количество баллов |
|-------|----------|------------|-------------------|
|       |          |            |                   |



|    |   |   |     |
|----|---|---|-----|
| 1. |   | Отсутствие жалоб со стороны проверяющих   | 0-3 |
| 2. |   | Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок   | 0-3 |
| 3. |   | Своевременное получение товарно- материальных ценностей согласно заключенным договорам  | 0-3 |
| 4. | Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении | Обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего их состояния | 0-3 |
| 5. |   | Организация и проведение работ в течение учебного года, направленной на повышение условий пожарной безопасности в общеобразовательном учреждении  | 0-3 |
| 6. | Работа с документацией                                    | Отсутствие замечаний к документам по приемке и своевременному списанию товарно-материальных ценностей   | 0-3 |
| 7. |   | Своевременное заключение договоров на хозяйственные и учебные нужды учреждения  | 0-3 |

Перечень  
критериев качества и результативности работы  
коменданта

| № п/п | Показатели критериев   | Количество баллов |
|-------|--|-------------------|
| 1     | Организация проведения восстановительных и ремонтных работ, поддержания в рабочем состоянии всех помещений гимназии          | 0-3               |
| 2     | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений | 0-3               |
| 3     | Организация безотказной работы технического персонала  | 0-3               |
| 4     | Отсутствие жалоб со стороны проверяющих  | 0-3               |
| 5     | Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности                                     | 0-3               |
| 6     | Ведение журналов, ведомостей учета и регистрации инструктажей с работниками по пожарной безопасности                         | 0-3               |

Перечень  
критериев качества и результативности работы,  
ответственных за мониторинговую систему в учебном процессе

| № п/п | Показатели критериев | Количество баллов |
|-------|----------------------|-------------------|
|-------|----------------------|-------------------|

|   |   |     |
|---|---|-----|
| 1 | Высокий уровень организации мониторинга   | 0-3 |
| 2 | Обеспечение своевременной методической поддержки педагогов, участвующих в мониторинге | 0-3 |
| 3 | Внедрение информационных технологий в мониторинг                                      | 0-3 |
| 4 | Организация своевременного информирования родителей о результатах мониторинга         | 0-3 |
| 5 | Разработка методических рекомендаций, пособий (по факту)                              | 0-3 |
| 6 | Обмен опытом, выступление на МО (различные уровни), педсоветах, семинарах             | 0-3 |

Перечень  
критериев качества и результативности работы  
заведующего библиотекой

| № п/п | Критерии  | Показатели   | Количество в баллах |
|-------|---|--|---------------------|
| 1.    | Организация пространства библиотеки                           | Эстетически привлекательна, гостеприимна для пользователей, содействует отдыху и учебе   | 0-3                 |
| 2.    | Организация и участие в мероприятиях, проводимых библиотекой. | Уровень школы (выставки, стенды, открытые просмотры литературы)<br>Уровень города (участие в семинарах, совещаниях, участие в массовых мероприятиях) | 0-3                 |
| 3.    | Высокая читательская активность учащихся.                     | За счет повышенной посещаемости библиотеки, выдачи книг и выполнения библиографических справок   | 0-3                 |
| 4.    | Работа с программой АИБС «MARK – SQL»                         | Работа по созданию электронного каталога, пополнение базы данных, введение КСУ   | 0-3                 |
| 5.    | Учебный фонд.   | Работа по инвентаризации учебного фонда, заказу учебников, прием, техническая обработка, учет поступивших учебников, сбор учебников.                 | 0-3                 |

Перечень  
критериев качества и результативности работы  
главного бухгалтера, бухгалтера, ведущего бухгалтера, экономиста

| Показатели   | Количество баллов |
|--|-------------------|
| Предоставление в срок бухгалтерской, экономической, статистической, налоговой отчетности (месячной, квартальной, годовой) в отдел статистики, в инспекцию федеральной налоговой службы, в фонд социального страхования, в департамент образования и молодежной политики, в департамент финансов. | 0 – 3             |
| 95% исполнения утвержденного бюджета учреждения по   |                   |



|   |       |
|---|-------|
| бюджетным и внебюджетным средствам  | 0 – 3 |
| Организация своевременного заключения договоров, муниципальных контрактов (проектов) с поставщиками и подрядчиками по товарам, работам (услугам)              | 0 – 3 |
| Соблюдение сроков выверки (сверок) расчетов по налогам и страховым взносам во внебюджетные фонды, с поставщиками и подрядчиками по товарам, работам (услугам) | 0 – 3 |
| Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам заработной платы, по расчетам с поставщиками и подрядчиками за товары, работы (услуги)        | 0 – 3 |
| Своевременная и качественная обработка первичной документации (по инструкции бухгалтерского учета), своевременная отсылка платежных поручений                 | 0 – 3 |
| Отсутствие замечаний по результатам проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности учреждения, нарушения не установлены                               | 0 – 3 |
| 100% исполнение по реализации муниципальных целевых программ по средствам окружного, местного и федерального бюджетов.  | 0 – 3 |
| Своевременное и достоверное начисление заработной платы работникам, обработка приказов, распоряжений, заявлений сотрудников. Соблюдение сроков выполнения.    | 0 – 3 |
| Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения, родителей, учащихся   | 0 – 3 |

Перечень  
критериев качества и результативности работы  
лаборанта кабинета информатики

| № п/п | Показатели критериев  | Количество баллов |
|-------|---|-------------------|
| 1     | Отсутствие замечаний на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета                                    | 0-3               |
| 2     | Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса  | 0-3               |
| 3     | Сохранность компьютерного и иного оборудования  | 0-3               |
| 4     | Участие в реализации муниципальных, региональных и федеральных программ, экспериментов  | 0-3               |
| 5     | Своевременный и качественный ремонт оборудования  | 0-3               |
| 6     | Проявление творческой инициативы, рационализации, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную работу учреждения | 0-3               |

Перечень  
критериев качества и результативности работы  
педагогического состава

| Критерии  | Показатели критериев   | Количество баллов          | Примечание  |
|---|--|----------------------------|---|
| Создание и развитие инновационных ресурсов      | Организация проектной деятельности учащихся  | 0-3 балла за каждый проект | Зафиксированное участие – темы проектов, результаты труда<br>Разработка проекта – 2б.,<br>Реализации проекта – 3б.  |
|   | Обмен опытом, выступления на МО (различные уровни), педсоветах, семинарах  | 0-3                        | Зафиксированное участие – протоколы, тезисы выступлений, отзывы   |
| Восстановление и развитие человеческого ресурса | Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня, соревнований   | 0-3                        | Начальная школа<br>Уровни: школьный, муниципальный, региональный<br>Средняя и старшая школа<br>Уровни: муниципальный, региональный, федеральный<br>Выплата в течение года за победителей олимпиад (за каждого обучающегося)     |
|   | Работа с одаренными детьми   | 0-3                        | Зафиксированное участие – сохранение контингента групп одаренных детей; -привлечение к профилактической работе специалистов школы и города  |
|   | Участие педагогов в обеспечении непрерывности учебно-воспитательного процесса  | 0-3                        | качественная взаимозаменяемость; пополнение методической копилки школы разработками по воспитательной или учебной работе; ведение методической папки классного руководителя<br>3б. – активное участие;<br>1б. – разовое участие |
|   | Доплата за осуществление классного руководства ученическими коллективами не менее 25 обучающихся   | 0-3                        | 3 балла – 1 класс; 6 баллов – 2 класса и т.д.   |
|   | Совместные мероприятия % дети – родители. Проведение экскурсий, поездок, туристических походов, внеклассных мероприятий, разработанных учителями | 0-3                        | Зафиксированное участие – протоколы, сценарии, приказы, участие в выставках<br>Уровни: в пределах города – 1 балл, выезд за пределы   |



|  |  |     |  |
|--|--|-----|--|
|  |  |     | города - 3 балла;<br>2б.- за внеклассное мероприятие |
|  | Профильные классы (элективные курсы)                                       | 0-3 |  |
|  | Качественное и своевременное заполнение электронного мониторинга           | 0-3 |  |
|  | Доплата за классное руководство на период замещения классного руководителя | 0-3 | 1 балл - 1 день замещения классного руководителя     |

Перечень  
критериев качества и результативности работы  
педагогов дополнительного образования и педагогов-организаторов

| Критерии  | Показатели критериев   | Количество баллов             |
|---|--|-------------------------------|
| Восстановление и развитие человеческого ресурса   | Подготовка призеров конкурсов, конференций различного уровня.  | 0-3                           |
|   | Организация участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях различных уровней и их проведение                               | 0-3                           |
|   | Организация и проведение внеплановых мероприятий   | 0-3 (1 за каждое мероприятие) |
|   | Просвещение родителей в вопросе воспитания и обучения детей. Организация работы лектория.                                  | 0-3                           |
| Результаты коррекционной-развивающей деятельности | Проведение внеурочных мероприятий: экскурсий, поездок, туристических походов, внеклассных мероприятий, участие в выставках | 0-3                           |
|   | Наполняемость групп  | 0-3                           |
|   | Сохранность контингента в группах  | 0-3                           |

Перечень  
критериев качества и результативности работы  
социального педагога

| № п/п | Показатели критериев  | Количество баллов |
|-------|---|-------------------|
| 1     | Организация работ по ведению и систематизации нормативно-правовой документации по защите прав обучающихся | 0-3               |
| 2     | Разработка локальных актов, памяток, правил поведения обучающихся   | 0-3               |
| 3     | Изучение психолого-медико-педагогических особенностей личности обучающегося                               | 0-3               |
| 4     | Организация и проведение мероприятий "Взаимодействие семьи и школы" (работа с родителями)                 | 0-3               |
| 5     | Организация работы Совета профилактики правонарушений   | 0-3               |

|   |  |     |
|---|--|-----|
| 6 | Сбор и оформление документации по организации питания обучающихся льготных категорий, учет, ведение табеля | 0-3 |
| 7 | Формирование (обновление) банка данных обучающихся, оказавшихся в трудной жизненной ситуации               | 0-3 |

Перечень  
критериев качества и результативности работы  
педагога-психолога

| № п/п | Показатели критериев  | Количество баллов |
|-------|---|-------------------|
| 1     | Обобщение и распространение передового психолого-педагогического опыта. Включенность в методическую работу (зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, в проведении общешкольных мероприятиях. Проведение мастер - классов.)   | 0-3               |
| 2     | 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 | 0-3               |
| 3     | Актуализация процесса профессионального и личностного самоопределения обучающихся. Успешность проведения профориентационных занятий с обучающимися  | 0-3               |
| 4     | Повышение психологической компетентности родителей. Содействие в гармонизации детско-родительских отношений   | 0-3               |
| 5     | Повышение психологической компетентности педагогов, создание оптимальных условий для обучения и социализации обучающихся  | 0-3               |

Перечень  
критериев качества и результативности работы  
учителя – логопеда

| № п/п | Показатели критериев  | Количество баллов |
|-------|---|-------------------|
| 1     | Групповое тематическое консультирование родителей.  | 0-3               |
| 2     | Индивидуальное консультирование родителей   | 0-3               |
| 3     | Подготовка документов к школьному консилиуму и городскую ПМПК                                       | 0-3               |
| 4     | Положительная динамика развития познавательной сферы обучающихся в группах логопедической коррекции | 0-3               |
| 5     | Результативность развития письменной и устной речи у обучающихся                                    | 0-3               |

Перечень  
критериев качества и результативности работы  
инженера по обслуживанию ЭВМ

| № п/п | Показатели критериев | Количество |
|-------|----------------------|------------|
|-------|----------------------|------------|



|   |  |           |
|---|--|-----------|
|   |  | во баллов |
| 1 | Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования  | 0-3       |
| 2 | Внедрение информационно-коммуникационных технологий в процесс управления общеобразовательным учреждением                                 | 0-3       |
| 3 | Осуществление консультаций пользователей по вопросам работы локальной сети и программ  | 0-3       |
| 4 | Проведение мониторинга сети, разработка предложений по развитию инфраструктуры сети  | 0-3       |
| 5 | Сохранность материальных ценностей и развитие материально-технических ресурсов школы, создание технологических и информационных ресурсов | 0-3       |

Перечень  
критериев качества и результативности работы  
секретаря руководителя, секретаря учебной части

| Должность                                       | Критерии  | Показатели   | Количество баллов |
|---|---|--|-------------------|
| Секретарь руководителя, секретарь учебной части | Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений | Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.   | 0-3               |
|   |   | Своевременное и правильное ведение книги приказов, алфавитной книги, журналов регистрации корреспонденции, контроль исполнения документов                          | 0-3               |
|   |   | Ведение и оформление протоколов административного, педагогического советов, собраний педагогического и трудового коллектива  | 0-3               |
|   |   | Работа в АИС «СГО»: своевременное внесение и корректировка данных об обучающихся и родителях (законных представителей), подготовка списков для других специалистов | 0-3               |
|   |   | Обработка срочной документации, поступившей по электронной почте; помощь в оформлении и отправке ответа  | 0-3               |

Перечень  
критериев качества и результативности работы  
специалиста по кадрам

| Должность            | Критерии                        | Показатели  | Количество баллов |
|----------------------|---------------------------------|---|-------------------|
| Специалист по кадрам | Высокая эффективность работы по | Выполнение работ по обеспечению организации кадрами требуемых профессий, специальностей, квалификации | 0-3               |

|   |  |     |
|---|--|-----|
| обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений | Сдача своевременной отчетности о численности и составе педагогических работников, работников гимназии            | 0-3 |
|   | Оформление пенсий работникам гимназии  | 0-3 |
|   | Ведение сведений о наградах работников образования, оформление наградного материала                              | 0-3 |
|   | Своевременная сдача отчетности в ФНС РФ  | 0-3 |
|   | Своевременный контроль, оформление приема, перевода, увольнения, выдачи справок об их деятельности               | 0-3 |
|   | Участие в работе аттестационной комиссии, оформление документов  | 0-3 |
|   | Выполнение работы по обеспечению организации повышения квалификации кадров                                       | 0-3 |
|   | Разработка и оформление документов (положений, должностных инструкций)   | 0-3 |
|   | Освоение и использование новых методов в работе  | 0-3 |
|   | Своевременная сдача отчетности в ПФ РФ   | 0-3 |
|   | Своевременное предоставление информации по запросу ПФ РФ   | 0-3 |
|   | Оформление страховых свидетельств, внесение изменений в страховые свидетельства, выдача дубликатов               | 0-3 |
|   | Осуществление индивидуального (персонифицированного) учета в процессе трудовой деятельности застрахованного лица | 0-3 |

Перечень  
критериев качества и результативности  
юрисконсульта

| № п/п | Показатели  | Количество баллов |
|-------|---|-------------------|
| 1     | Осуществление правовой экспертизы проектов, приказов, инструкций, положений и других актов правового характера, подготавливаемых в гимназии   | 0-3               |
| 2     | Выполнение работы по соблюдению законности в деятельности гимназии и защиту ее правовых интересов   | 0-3               |
| 3     | Применение мер по изменению или отмене правовых актов гимназии, изданных с нарушением действующего законодательства                           | 0-3               |
| 4     | Подготовка заключений по предложениям о привлечении работников гимназии к дисциплинарной и материальной ответственности                       | 0-3               |
| 5     | Организация систематизированного учета, хранения, внесенных и принятых изменений в законодательные и нормативные акты, поступающие в гимназию | 0-3               |
| 6     | Организация оказания юридической помощи, консультирование работников по правовым вопросам   | 0-3               |



Перечень  
критериев качества и результативности работы,  
ответственного за вопросы работы с одарёнными детьми

| № п/п | Показатели   | Количество баллов |
|-------|--|-------------------|
| 1     | Высокий уровень организации и проведения олимпиад, конкурсов, фестивалей   | 0-3               |
| 2     | Высокий процент охвата детей, участвующих в конкурсах, олимпиадах, конференциях. Своевременное обновление базы одарённых детей | 0-3               |
| 3     | Организация разработок и реализация проектов, программ, содержания деятельности, связанных с работой с одаренными детьми       | 0-3               |
| 4     | Обеспечение своевременной методической поддержки педагогов, работающих по программе "Одарённые дети"                           | 0-3               |
| 5     | Участие в организации работы по наполнению школьного сайта   | 0-3               |

Перечень  
критериев качества и результативности работы  
ответственного за профильное обучение и предпрофильную подготовку

| № п/п | Показатели  | Количество баллов |
|-------|---|-------------------|
| 1     | Высокий уровень организации профильного обучения  | 0-3               |
| 2     | Обеспечение мониторинга ПО и ППП  | 0-3               |
| 3     | Обеспечение своевременной методической поддержки педагогов, реализующих профильное обучение   | 0-3               |
| 4     | Развитие педагогического творчества педагогов, обеспечение методической помощи классным руководителям, занятым предпрофильной подготовкой | 0-3               |
| 5     | Внедрение проектно-исследовательской деятельности преподавателей ПО и обучающихся профильных классов                                      | 0-3               |
| 6     | Организация своевременного информирования родителей о ПО и ППП  | 0-3               |

Перечень  
критериев качества и результативности  
младшего обслуживающего персонала

| Должность | Показатели  | Количество баллов |
|-----------|---|-------------------|
| Вахтер    | отсутствие обоснованных жалоб на работу вахтера, сторожа          | 0-3               |
|           | отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности            | 0-3               |
|           | отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности | 0-3               |

|   |  |     |
|---|--|-----|
| Гардеробщик   | отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений  | 0-3 |
|   | отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную   | 0-3 |
|   | за культуру поведения в общении на рабочем месте   | 0-3 |
|   | за своевременное восстановление утерянных номерков   | 0-3 |
| Уборщик служебных помещений                           | отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений  | 0-3 |
|   | отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки  | 0-3 |
|   | за проведение генеральных уборок   | 0-3 |
|   | за культуру поведения в общении на рабочем месте   | 0-3 |
| Дворник   | отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории   | 0-3 |
|   | отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки  | 0-3 |
|   | отсутствие замечаний по уборке территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком | 0-3 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | отсутствие обоснованных жалоб на работу работника  | 0-3 |
|   | отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности  | 0-3 |
|   | отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети                       | 0-3 |
|   | оперативное выполнение заявок по устранению неполадок  | 0-3 |

Перечень  
критериев качества и результативности работы  
специалиста в сфере закупок

| Показатели | Количество баллов |
|------------|-------------------|
|------------|-------------------|



|   |       |
|---|-------|
| Организация своевременного заключения договоров, муниципальных контрактов (проектов) с поставщиками и подрядчиками по товарам, работам (услугам)                          | 0 – 3 |
| Своевременный мониторинг нормативных актов, регламентирующих деятельность по закупкам, на которые распространяется действие Федерального закона № 223-ФЗ от 18.07.2011 г. | 0 – 3 |
| Своевременная постановка на учет заключенных договоров  | 0 – 3 |
| Своевременная и качественная обработка первичной документации   | 0 - 3 |
| Отсутствие замечаний по результатам проверок, ревизий в сфере закупок учреждения, нарушения не установлены  | 0 – 3 |
| Соблюдение требований законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере закупок                                       | 0 – 3 |
| Своевременное и достоверное предоставление сведений в соответствии со ст.19 Федерального закона № 223-ФЗ от 18.07.2011 г. Соблюдение сроков выполнения.                   | 0 – 3 |
| Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения, родителей   | 0 – 3 |

Приложение 2  
к «Положению об оплате труда работников  
МАОУ №5 «Гимназия» города Мегиона ХМАО-Югры»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
критериев оценки деятельности руководителя

1.Критерии оценки деятельности за квартал

| Параметры  | Критерии  | Значения критериев  | Примечание   |
|--|---|---|--|
| <b>Основная деятельность</b>   |   |   |  |
| Полнота нормативной базы и ее соответствие действующему законодательству | Разработка локальных актов, необходимых для функционирования учреждения   | В полном объеме и соответствует законодательству - 5 баллов;<br>Не в полном объеме и (или) не соответствует законодательству – 0 баллов | При наличии выявленных фактов отсутствия и (или) несоответствия действующему законодательству вышестоящими и (или) контролирующими органами  |
| 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 и другой информации. Наличие в учреждении официального интернет сайта и его системное сопровождение | в полном объеме – 5 баллов<br><br>отсутствует или размещена не в полном объеме - 0 баллов   | При наличии выявленных фактов отсутствия или размещения не в полном объеме необходимой информации в учреждении, на интернет сайте вышестоящими и (или) контролирующими органами, потребителями услуг                   |
| Обеспечение качества предоставляемых услуг                               | Наличие обоснованных жалоб заявителей на качество и доступность услуг   | отсутствие жалоб - 10 баллов;<br><br>наличие жалоб - 0 баллов   | При наличии одной и более жалоб (обращений) от потребителей услуг, признанных обоснованными. При получении по результатам проведения независимой оценки качества условий оказания услуг оценки «неудовлетворительно» и |



|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  | ниже   |
|  | Результаты проведения независимой оценки качества условий оказания услуг   | оценка «отлично» - 10 баллов<br>оценка «хорошо» - 5 баллов<br>оценка «неудовлетворительно» и ниже – 0 баллов | По итогам проведенной независимой оценки качества условий оказания услуг уполномоченным органом  |
|  | Выполнение плана мероприятий по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг                        | в полном объеме – 10 баллов<br>не в полном объеме – 0 баллов   | При невыполнении 1 и более мероприятий, запланированных в отчетном квартале  |
| Обеспечение комплексной безопасности учреждения                        | Соблюдение норм и правил по охране труда, безопасности предоставления услуг, санитарно-эпидемиологической, противопожарной и антитеррористической безопасности | отсутствие нарушений - 5 баллов;<br>наличие нарушений - 0 баллов   | При наличии несчастных случаев в учреждении, произошедших с работниками или получателями услуг, нарушений, выявленных по результатам проверок надзорных органов, по причинам, зависящим от руководителя учреждения |
| 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<br>менее 60% - 0 баллов   | Определяется от общего числа документов, направленных в органы местного самоуправления города Мегииона, исполнительные органы государственной власти автономного округа  |
| <b>Финансово-экономическая деятельность</b>                            |  |  |  |
| Обеспечение качества финансово-хозяйственной деятельности              | Отсутствие предписаний контрольных органов об устранении нарушений по результатам проверок финансово-  | отсутствие нарушений - 10 баллов;<br>наличие нарушений - 0 баллов  | При наличии предписаний по итогам проверок, проведенных вышестоящими и (или) контролирующими органами  |

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
|  | хозяйственной деятельности (отдела внутреннего финансового контроля администрации города, Контрольно-счетной палаты города и иных контролирующих органов) |   |   |
| Обеспечение установленной законодательством и (или) учредителем финансовой, статистической и иной отчетности | Соблюдение сроков и полноты представления финансовой и статистической отчетности  | отсутствие нарушений - 5 баллов; наличие нарушений - 0 баллов | При наличии выявленных фактов непредставления или несвоевременного представления финансовой и статистической отчетности |
| <b>Ресурсное обеспечение учреждения</b>  |   |   |   |
| Кадровое обеспечение   | Наличие специалистов с высшим профессиональным образованием   | от 95% до 100% – 10 баллов<br>менее 95% - 5 баллов            | По итогам проведенного анализа уровня образования основного персонала   |
| <b>Отраслевые критерии</b>   |   |   |   |
| Итого максимальное количество баллов   |   | 80  |   |

## 2. Критерии оценки деятельности за год

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| <b>Основная деятельность</b>                              |  |   |  |
| Оценка качества предоставляемых услуг потребителями услуг | Удовлетворенность заявителей качеством и доступностью предоставления государственных (муниципальных) услуг | от 90% - 10 баллов;<br>от 80% до 90% - 5 баллов<br>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 и т.д.<br>При установлении значений критериев учитываются отраслевые требования |
| Обеспечение открытости и доступности                      | Размещение (актуализация) на Едином  | отсутствие нарушения сроков и полноты                                   | При наличии выявленных фактов отсутствия или несвоевременного размещения   |



|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| учредительных документов, плановых и отчетных документов о финансово-хозяйственной деятельности, отчетов о результатах деятельности        | официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях <a href="http://bus.gov.ru">bus.gov.ru</a> сведений об учреждении своевременно и в полном объеме  | размещения - 10 баллов<br>наличие нарушений - 0 баллов                                     | необходимых сведений вышестоящими и (или) контролирующими органами, потребителями услуг  |
| Участие в федеральных, региональных, городских мероприятиях, конкурсах, фестивалях, соревнованиях  | Участие в конференциях, "круглых столах", конкурсах и других мероприятиях различных уровней   | участие в мероприятиях - 5 баллов;<br>непринятие участия - 0 баллов                        | Применяется в том случае, если на эффективность деятельности учреждения оказывает влияние участие в конференциях, «круглых столах», конкурсах, фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях |
| Поддержка доступа негосударственных (немуниципальных) организаций (коммерческих, некоммерческих) к предоставлению услуг в социальной сфере | Доля переданных муниципальным учреждением услуг (работ) на исполнение негосударственным организациям, в том числе социально ориентированным некоммерческим организациям, в общем количестве услуг, оказываемых муниципальным учреждением и запланированных к передаче в отчетном году | передано 100% от запланированного числа услуг – 5 баллов<br>передано менее 100% – 0 баллов | Применяется для учреждений, участвующих в мероприятиях по организации поддержки доступа СОНКО  |
| <b>Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина</b>   |   |  |  |
| Результативность выполнения муниципального задания   | Объем выполнения муниципального задания   | от 98% и более - 10 баллов;<br>менее 98% - минус 10 баллов                                 | Определяется как отношение фактического значения исполнения к утвержденному плановому значению   |
| Эффективность выполнения муниципального задания  | Достижение целевых показателей по утвержденному муниципальному  | от 95% и более – 10 баллов<br>менее 98% - 0 баллов   | Определяется как отношение фактического значения показателя к утвержденному плановому значению   |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | заданию   |  |  |
| Повышение качества исполнения мероприятий государственных и муниципальных программ   | Объем выполнения мероприятий государственных и муниципальных программ (субсидия на иные цели)   | процент исполнения 95% и более – 10 баллов<br>менее 95% - 0 баллов       | Определяется как отношение фактического значения исполнения к утвержденному плановому значению   |
| Совершенствование планирования деятельности учреждения   | Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности   | выполнение 98% и более – 10 баллов;<br>менее 98% - 0 баллов              | Определяется как отношение фактического исполнения к сумме фактического финансирования на отчетную дату  |
| Качество планирования финансово-хозяйственной деятельности   | Количество уточнений, вносимых в план финансово-хозяйственной деятельности  | менее 15 - 10 баллов<br>от 15 до 20 - 5 баллов<br>более 20 - 0 баллов    |  |
| Достижение целевого показателя средней заработной платы работников согласно Поручению Президента Российской Федерации №294 от 26.02.2019                         | Создание условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников в соответствии с Поручением Президента Российской Федерации №294 от 26.02.2019 | значение достигнуто - 10 баллов;<br>не достигнуто – 0 баллов             | В соответствии с целевыми показателями уровня среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников, установленных Правительством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры   |
| Соблюдение трудового законодательства в части соблюдения условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров (статья 145 Трудового кодекса) | Соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера   | соотношение соблюдено - 5 баллов;<br>соотношение не соблюдено – 0 баллов | Определяется по итогам анализа как отношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера к среднемесячной оплате труда работников, за счет всех источников финансирования.<br>Для этих целей применяется Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка |



|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| Российской Федерации)                                      |  |  | исчисления средней заработной платы»   |
| Качество проведения муниципальных закупок                  | Наличие или отсутствие нарушений при проведении закупок в соответствии с Федеральным законодательством   | отсутствие нарушений – 5 баллов<br>наличие нарушений – 0 баллов  | Определяется по итогам проверок надзорных органов  |
| Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств | Наличие или отсутствие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности  | отсутствие задолженности – 5 баллов<br>наличие задолженности – 0 баллов  | Учитывается задолженность по договорным обязательствам, по налогам и сборам  |
| <b>Ресурсное обеспечение</b>                               |  |  |  |
| Повышение квалификации работников                          | Количество работников учреждения, принявших участие в курсах повышения квалификации и (или) профессиональной подготовке, курсах, семинарах, иных формах образования, а также имеющих в отчетном периоде действующие документы о получении соответствующего образования | обучено работников в течение года:<br>от 20% и более - 10 баллов;<br>от 10% до 20% - 5 баллов;<br>менее 10% - 0 баллов | Определяется как отношение количества работников, прошедших обучение, к количеству работающих, для которых предусмотрено повышение квалификации и (или) профессиональная подготовка.<br><br>При определении размера критерия учитываются отраслевые требования к повышению квалификации работников |
| Обеспечение эффективной кадровой политики                  | Укомплектованность учреждения кадрами  | от 90% до 100% - 5 баллов;<br>от 80% до 90% - 2 балла;<br>менее 80% - 0 баллов   | Показатель определяется как отношение фактической численности работников к установленной штатной численности   |
| Развитие материально-технической базы учреждения           | Доля средств, полученных от оказания платных услуг и направленных на   | более 5% - 10 баллов;<br>менее 5% - 0 баллов   | Применяется для учреждений, предоставляющих платные услуги населению.<br>Определяется как соотношение средств  |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  | развитие МТБ, в общем объеме средств, полученных от оказания платных услуг   |  | полученных от оказания платных услуг и направленных на развитие МТБ, к общему объему средств, полученных от оказания платных услуг, поступивших за отчетный период.<br>При определении размера критерия учитываются отраслевые особенности учреждений.  |
| Повышение финансовой обеспеченности учреждения | Доля средств, полученных от оказания платных услуг в общем объеме средств, выделенных в рамках муниципального задания или установленных ассигнований | более 5% - 20 баллов;<br>менее 5% - 0 баллов | Применяется для учреждений, предоставляющих платные услуги населению.<br>Определяется как отношение объема средств, полученных от предоставления платных услуг, к общему объему средств, выделенных в рамках муниципального задания или установленных ассигнований.<br>При определении размера критерия учитываются отраслевые особенности учреждений |
| Максимальное количество баллов                 |  | 150  |   |



Объемные показатели для определения масштаба управления  
руководителю МАОУ №5 «Гимназия»

| № п/п | Показатели  | Условия   | Норматив             | Количество баллов |
|-------|---|---|----------------------|-------------------|
| 1.    | Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях  | Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3                  | 299,7             |
| 2.    | Количество групп в дошкольных учреждениях   | Из расчета за каждую группу                       | 10                   | 20                |
| 3.    | Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в образовательных организациях   | Каждые 2 класса                                   | 15                   | 112,5             |
| 4.    | Количество работников в образовательном учреждении  | За каждого работника                              | 1                    | 123               |
| 5.    | Имеющих первую квалификационную категорию   | Дополнительно за каждого указанного работника     | 0,5                  | 15                |
| 6.    | Имеющих высшую квалификационную категорию   | Дополнительно за каждого указанного работника     | 1                    | 36                |
| 7.    | Наличие групп продлённого дня   |   | до 20                | 0                 |
| 8.    | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов  | За каждый класс                                   | до 10                | 20                |
| 9.    | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивных площадок, стадионов, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | За каждый вид                                     | до 15                | 30                |
| 10.   | Наличие собственного медицинского кабинета, столовой  | За каждый вид                                     | до 15                | 45                |
| 11.   | Наличие автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения и другой учебной техники  | За каждую единицу                                 | до 3, но не более 20 | 0                 |
| 12.   | Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях,  | За каждого обучающегося,                          | 0,5                  | 229               |

|     |   |                         |       |        |
|-----|---|-------------------------|-------|--------|
|     | дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, организованные этими учреждениями или на их базе  | воспитанника            |       |        |
| 13. | Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)   | За каждый вид           | до 15 | 0      |
| 14. | Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида | За каждого обучающегося | 1     | 131    |
|     | Всего:  |                         |       | 1061,2 |



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575810

Владелец Подлиповская Вита Николаевна

Действителен с 08.12.2021 по 08.12.2022