

ПРИНЯТО:

Общим собранием трудового коллектива,
протокол № 2 от 18.05.2022 года

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего совета школы

Иванова Романова И.В.
подпись расшифровка подписи
18.05.2022 года

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзного комитета школы

Носова Носова В.Г.
подпись расшифровка подписи
18.05.2022 года

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЯГОДИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ягодинская средняя общеобразовательная школа (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ягодинская средняя общеобразовательная школа (далее – работники, учреждение) и определяет:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда директора школы, его заместителей, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

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

3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6801 рублей (далее - ставка заработной платы).

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда:

Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

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»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 года № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02 ноября 2015 года № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

постановления администрации Кондинского района от 23 марта 2020 года № 548 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района» (с изменениями и дополнениями);

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2017 года № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

мнения Профсоюзного комитета.

5.В Положении используются следующие основные понятия и определения:

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

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

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

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

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

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

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

коэффициент территории – относительная величина, зависящая от месторасположения учреждения (сельская местность);

молодой специалист – молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

8. Заработная плата работников учреждения состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 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 местностям».

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

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

11. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень (при наличии), надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание (при наличии), коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (при наличии), масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу. Перечень категорий работников по должностям: «руководитель», «заместители» указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень категорий работников по должностям: руководитель, заместители

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
-------	----------------------	-------------------------

1	Руководитель	Директор
2	Заместители руководителя	Заместитель директора, главный бухгалтер
3	Заведующие	заведующий хозяйством, заведующий столовой

12. Схема расчета должностного оклада специалиста учреждения устанавливается:

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

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

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; воспитатель; старший воспитатель; методист; педагог-психолог; педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед, учитель-дефектолог
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	бухгалтер, документовед, специалист по персоналу, специалист по закупкам, техник по планированию, специалист по охране труда, лаборант,

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

Перечень должностей служащих учреждения указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	младший воспитатель, архивариус, делопроизводитель, диспетчер образовательного учреждения, вожатый, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья

14. Ежемесячная надбавка за ученую степень при наличии и при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности устанавливается работникам в сумме 1600 рублей.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ директора школы согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

15. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному

месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет - 50 рублей.

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

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

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

Таблица 4

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18

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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

17.Коэффициент территории (сельская местность) устанавливается - 1,2.

18.Размер коэффициента специфики работы для должностей: руководитель, заместители, специалисты, служащие - указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы для должностей:
руководитель, заместители, специалисты, служащие

№ п/п	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
-------	------------------------------------------	--------------------------------------

1.	Работа (кроме руководителя организации, его заместителей, руководителей структурных подразделений организации и педагогических работников) в общеобразовательной организации: - специалистов; - служащих	0,35 0,3
2.	Работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
3.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, обществознания, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
4.	Работа младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе	0,05
5.	Заведующему библиотекой и библиотечным работникам (педагогу-библиотекарию, библиотекаря) за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
6.	Работа библиотечных работников (педагога-библиотекаря, библиотекаря), связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
7.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
8.	Руководство методическими объединениями (включая районными, профессиональными объединениями педагогов (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
9.	Работа педагогических работников, связанная с: - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углублённое изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
10.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
11.	Проверка тетрадей учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС, (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
12.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; - в разновозрастной дошкольной группе; - в дошкольной группе с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет)	0,05
13.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
14.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом, (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
15.	Работа в дошкольных группах с детьми, относящимися к категории КМНС, с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
16.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего	0,05

	обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
17.	Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
18.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
19.	Работа в дошкольных группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки) (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,05
20.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
21.	Организация педагогическим работником внеклассной работы физкультурно-оздоровительной направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
22.	Работа педагогического работника в дошкольных группах	0,05
23.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30
24.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
25.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
26.	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) в дошкольных группах по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
27.	Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50

19. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

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

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

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

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
-----------------------------------------	---------------------------------------------------

1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

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

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

Таблица 7

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	3
	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.	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.1.	ордена, медали, знаки	0,20
1.2.	почетные, спортивные звания:	

1.2.1.	«Народный...»	0,25
1.2.2.	«Заслуженный...»	0,20
1.2.3.	«Мастер спорта...»	0,05
1.2.4.	«Мастер спорта международного класса...»	0,15
1.2.5.	«Гроссмейстер...»	0,05
1.2.6.	«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
1.2.7.	почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
1.3.	в сфере культуры почетные звания:	
1.3.1.	«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
1.3.2.	«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
1.4.	Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
1.4.1.	медали, знаки	0,15
1.4.2.	почетные звания	0,15
1.4.3.	почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
1.4.4.	почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
1.4.5.	благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
1.5.	Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.5.1.	Золотой знак отличия	0,20
1.5.2.	медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
1.5.3.	нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15

1.5.4.	иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
1.5.5.	благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

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

20. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда для установления коэффициента масштаба управления руководителю, заместителям руководителя утверждаются приказом Управления образования.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

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

21. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя по уровням управления утверждается приказом Управления образования и приведен в таблице 9 настоящего положения:

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Перечень должностей	Размер коэффициента уровня управления
1	3	2
Уровень 1	Директор, заведующий	1,05
Уровень 2	Заместитель директора, главный бухгалтер	0,85
Уровень 3	Заведующий столовой, заведующий хозяйством	0,35

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

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

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

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

24. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

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

за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель 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.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

25. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам учреждения, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, в т.ч. адаптированные образовательные программы.

26. 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.

Директор 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 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

27. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением администрации Кондинского района от 14 декабря 2015 года № 1660 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района».

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

29. 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 5 000 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.

30. 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 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 Кондинского района, в рамках Единой субвенции бюджетам муниципальных районов и городских округов для обеспечения государственных гарантий на получение образования и осуществления переданных органам местного самоуправления муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа - Югры отдельных государственных полномочий, на основании постановления администрации Кондинского района от 14 декабря 2015 года № 1660 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района».

31. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов на

			основании табеля учета рабочего времени.
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	Осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2,149,151,152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом директора по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы и в пределах имеющегося объема бюджетных ассигнований.

	освобождения от работы, определенной трудовым договором		
6.	Повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности	30% оклада (тарифной ставки)	Осуществляется в соответствии с статьёй 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов).
7.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением администрации Кондинского района от 14.12.2015 года № 1660 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района.
8.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	50 %	
9.	Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам учреждения, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в	5 000 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 директора школы с согласия педагогического работника

том адаптированные образовательные программы	числе		
-------------------------------------------------------	-------	--	--

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

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

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИИ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

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

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

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения, указанным в таблице 12 настоящего Положения.

Порядок установления выплат, конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты, срок выплаты определяются в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, или в абсолютном размере решением трудового коллектива и закрепляется в Положении о фонде стимулирования работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ягодинская средняя общеобразовательная школа (приложение настоящего положения).

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты устанавливаются Положением о фонде стимулирования работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ягодинская средняя общеобразовательная школа в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Управления образования.

36. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, определенными Положением о фонде стимулирования работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ягодинская средняя общеобразовательная школа, и в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности учреждения, установленным Управлением образования.

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

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности индикатор в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) конкретно прописывается в положении о фонде стимулирования работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ягодинская средняя

общеобразовательная школа.

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

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

Порядок установления выплаты, конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ, сроки выплаты определяются в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, или в абсолютном размере решением трудового коллектива и закрепляется в Положении о фонде стимулирования работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ягодинская средняя общеобразовательная школа (приложение настоящего положения).

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год, с даты приема на работу.

Дополнительно за качество выполняемых работ может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми Положением о фонде стимулирования. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

37. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.2.	Выплата за качество	0 - 100% (для	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру,	Ежемесячно

	выполняе мой работы	вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	
		В абсолютно м размере	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютно м размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременн о, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы			
1.3.1.	за квартал	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в квартал, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.2.	за год	0 – 1,5 фонда оплаты труда работника	С целью поощрения работников за общие результаты работы	1 раз в год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

38. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, Положением о фонде стимулирования работников муниципального

казенного общеобразовательного учреждения Ягодинская средняя общеобразовательная школа.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год - не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

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

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы

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

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

40. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат директору учреждения устанавливаются приказом Управления образования и указывается в трудовом договоре.

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

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

43. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору школы определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Управления образования (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).

44. Установление стимулирующих выплат директору школы осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом

учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Управления образования.

45. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера и составляет -13%.

46. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях: неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;

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

несоблюдение Положения.

47. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

48. Иные выплаты директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

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

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

51. Заработная плата руководителя организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платой работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), определяется Управлением образования администрации Кондинского района в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Кондинского района от 11 января 2017 года № 22 «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения».

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

у руководителя - 5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера - 5.

53. Информация о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главного бухгалтера учреждения, рассчитанной за календарный год размещается в информационно-коммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением администрации Кондинского района от 10 января 2017 года № 18 «О Порядке размещения

информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Кондинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням (датам), профессиональным праздникам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- единовременная выплата работникам за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена (далее – ГИА), а также экспертам региональных предметных комиссий;

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

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

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

56. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

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

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ директора школы.

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

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

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

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

$$ЕВ = ((ДО + ТС + КВ + СВ) \times (РК + СН)) \times К,$$

где:

ЕВ - размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, рублей;

ДО - фонд должностных окладов (для педагогических работников, с учетом нагрузки, установленной на учебный год), рублей;

ТС - фонд тарифных ставок, рублей;

КВ - компенсационные выплаты (за исключением ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам), без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях, рублей;

СВ - стимулирующие выплаты, исчисленные в размере 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях, рублей;

РК - районный коэффициент, процент;

СН - процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях, процент;

К - количество фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии), установленное локальным актом организации.

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается:

- работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Из расчета отработанного времени исключаются отпуска без сохранения заработной платы, прогулы, период временной нетрудоспособности или ухода за ребенком (больным членом семьи).

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.

В случае принятия на работу лиц, ранее замещавших выборные должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Кондинского района, и лиц, ранее работавших в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования Кондинский район, единовременная выплата выплачивается при условии предоставления справки с прежнего места работы о неполучении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем календарном году.

57. Единовременное премирование к праздничным дням (датам), профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

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

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

Размер единовременной премии не может превышать 11 500 рублей.

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

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

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

Единовременная выплата осуществляется работникам, участвующим в проведении

единого государственного экзамена в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий в случае введения на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры 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.

60. Единовременная выплата за проверку диагностических работ осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII Положения. Единовременная выплата за проверку диагностических работ осуществляется по завершении работы региональных предметных комиссий на основании ведомости, содержащей сведения об объемах выполненных работ, исходя из:

- видов деятельности педагогических работников;
- количества фактически отработанных часов при выполнении возложенных функциональных обязанностей;
- количества проверенных письменных работ (при условии проверок одной работы не более чем двумя педагогическими работниками, привлекаемыми в качестве экспертов региональных предметных комиссий);
- стоимости одного часа работы (стоимости проверки одной работы), учитывающей районный коэффициент, процентную надбавку за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, работу с персональными данными в соответствии с таблицей 14 Положения.

Таблица 14

Стоимость одного часа работы (стоимость проверки одной работы) на одного педагогического работника, привлекаемого к проверке диагностических работ в 10-х классах

№ п/п	Виды деятельности работников	Единица измерения	Стоимость одного часа работы (стоимость проверки одной работы) (рублей)
1	2	3	4
1.	Председатель региональной предметной комиссии	1 час	118,80
2.	Заместитель председателя региональной предметной комиссии	1 час	46,67
3.	Эксперт региональной предметной комиссии (проверка письменных работ по русскому языку, литературе, обществознанию, истории, иностранным языкам, а также устной работы по иностранным языкам)	1 работа	70,72
4.	Эксперт региональной предметной комиссии (проверка письменных работ по математике, географии, биологии, физике, информатике, химии)	1 работа	56,57

7. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

61. Фонд оплаты труда учреждения в год определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных Положением, за исключением годовой суммы ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную

величину базы для начисления страховых взносов).

62. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

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.

63. Директор школы несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

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

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

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

66. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда учреждением в данное Положение могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов Положения.

67. Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности для учреждения устанавливается Управлением образования.

68. Директор школы несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

приложение к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Ягодинская средняя общеобразовательная школа
от 18.05.2022 года № 143-од

ПОЛОЖЕНИЕ
о фонде стимулирования работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Ягодинская средняя общеобразовательная школа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок распределения фонда стимулирования (далее – ФС) в учреждении и критерии для стимулирующей оценки труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ягодинская средняя общеобразовательная школа (далее - учреждение).

1.2. ФС представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

1.3. ФС учитывается в составе фонда оплаты труда и финансируется в пределах утвержденных ассигнований за счёт бюджетных средств, средств от иной приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников.

1.4. Данное Положение разработано с целью установления стимулирующих выплат работникам учреждения к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

1.5. Положение определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления.

1.6. Размер выплат устанавливается Комиссией по распределению фонда стимулирования учреждения, избранной общим собранием трудового коллектива (далее - Комиссия) сроком на один год и утвержденной приказом директора учреждения. В состав комиссии входят члены Управляющего совета, представители ПК учреждения (либо председатель ПК), представители от администрации, представители от педагогического коллектива.

1.7. Выплата руководителю осуществляется из директорского фонда на основании приказа начальника Управления образования администрации Кондинского района в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат из директорского фонда руководителям муниципальных образовательных организаций Кондинского района.

1.8. Распределение стимулирующих выплат осуществляется в соответствии со следующим регламентом:

- согласование данного Положения с Управляющим советом;
- рассмотрение стимулирующей выплаты Комиссией учреждения;
- издание приказа руководителя учреждения об утверждении протокола заседания Комиссии.

2. Величина и состав ФС

2.1. Величина ФС учреждения устанавливается в процентном отношении от общего фонда должностных окладов (тарифных ставок)+выплаты за вредность, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, и исчисляется по формуле: $ФС = ФДО * Кфс$, где

ФС – величина фонда стимулирования;

ФДО – фонд должностных окладов (тарифных ставок), с учетом компенсационных выплат, начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

Кфс – коэффициент фонда стимулирования (20%);

2.2. ФС является источником следующих видов выплат:

- 2.2.1. за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2.2.2. за качество выполняемых работ;
- 2.2.3. премиальные выплаты по итогам работы за год.

2.3. Величина директорского фонда устанавливается в размере 13 % от выплат стимулирующего характера.

2.4. Величина фонда стимулирования рассчитывается при составлении тарификации на учебный год, прописывается в штатном расписании, утвержденным директором учреждения и проверенным главным распорядителем бюджетных средств.

2.5. Размер фонда стимулирования учреждения для распределения работникам учреждения (кроме руководителя) определяется по формуле:

$$ФСоу = ФС - ДФ, \text{ где}$$

ФСоу - фонд стимулирования учреждения для распределения работникам учреждения;

ФС – фонд стимулирования;

ДФ – директорский фонд.

3. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

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

3.2.1. высокую результативность работы;

3.2.2.обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

3.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается специалистам, относимым к вспомогательному персоналу, служащим, рабочим всех типов и составляет не менее 17% от должностного оклада.

3.4. Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

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

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

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

3.5. Стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы производятся в соответствии с настоящим локальным актом и перечнем показателей эффективности деятельности учреждения (приложение), установленным управлением образования администрации района и выплачиваются заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам.

3.6. Конкретный размер выплаты за качество выполняемой работы заместителям руководителя составляет – не менее 17% от должностного оклада.

3.7. Выплаты производятся одновременно с заработной платой за отработанное время и по основной занимаемой должности.

3.8. Стимулирующая выплата может быть приостановлена (снижена) в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения) стимулирующей выплаты, установленных настоящим Положением, разработанных в соответствии с приказом Управления образования администрации Кондинского района, представлены в таблице 1.

таблица 1

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат

Стимулирующая выплата может быть снижена (не выплачена полностью) в соответствии со следующим перечнем упущений:

п/п	Упущения	Процент
-----	----------	---------

		снижения за каждый случай упушения (в процентах от максимального размера поощрения)
1	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	До 100%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	До 100%
3	Неквалифицированное рассмотрение обращений, писем от организаций, родителей (законных представителей)	До 50%
4	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	До 100%
5	Невыполнение поручения руководителя	До 100%
6	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений	До 50%
	Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка, профессиональной этики	100%
	Расследованный и учтенный несчастный случай по решению комиссии	До 50%

3.9. Основанием для снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты является приказ директора школы.

3.10. В случае снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты работник должен быть ознакомлен с приказом директора о размере стимулирующей выплаты, подлежащей выплате, и о размере и причинах снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты. Решение о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты может быть обжаловано в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действия решения о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты.

3.11. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в полугодие по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника. На основании ходатайства работников учреждения размер выплаты за качество выполняемых работ может быть пересмотрен комиссией.

3.12. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается решением комиссии по распределению фонда стимулирования, но не менее 15% на срок 1 год с даты приема на работу.

3.13. Дополнительно за качество выполняемых работ может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ). Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах (рублях) и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Решение о размере единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) принимается комиссией по распределению фонда стимулирования ежемесячно.

3.14. Правила заполнения карты показателей эффективности деятельности педагогических работников:

3.14.1. Карты показателей эффективности деятельности педагогических работников предоставляются сотрудниками в Комиссию по распределению фонда стимулирования в срок до 29 числа (сентябрь – февраль/март-август).

Правила заполнения и предоставления карт эффективности деятельности педагогических работников распространяются также на педагогических работников, ведущих часы учебных и факультативных занятий, элективных курсов, внеурочной деятельности, дополнительного образования детей по совмещению, совместительству.

3.14.2. заседания Комиссии проходит в срок до 01 числа. Комиссия осуществляет проверку достоверности предоставляемых работниками материалов каждой карты показателей эффективности деятельности педагогических работников (далее – карта) с фиксированием в протоколе заседания комиссии результатов проверки;

3.14.3. каждый сотрудник должен быть ознакомлен с протоколом заседания Комиссии по распределению ФС под роспись (подпись ставится в приказе на утверждение протокола);

3.14.4. Комиссия по распределению ФС предоставляет руководителю учреждения протокол заседания Комиссии для утверждения приказом в срок до 01 числа.

3.14.5. Комиссия вправе уменьшить или увеличить количество баллов работнику по объективным причинам.

3.14.6. Комиссия вправе не рассматривать неподписанные карты и заполненные не по форме.

3.14.7. При рассмотрении карт Комиссия анализирует деятельность работника в течение отчетного периода по подтверждающим документам (справки, грамоты, приказы, диагностики, замеры и др.).

3.14.8. Работник имеет право письменно обратиться в Комиссию с заявлением в случае обнаружения ошибки при подсчете баллов, несогласии с суммой баллов. Комиссия рассматривает апелляцию протокольно.

3.14.9. Карта не возвращается сотруднику, а оформляется для хранения.

3.14.10. В случае несогласия с решением комиссии директор школы учреждения вправе направить в Управляющий совет учреждения информацию о пересмотре размера выплат с документальным обоснованием.

3.14.11. Результаты независимой оценки качества образования, конкурсов, не вошедших в отчетный период по объективным причинам, включаются в карту эффективности деятельности педагогических работников в следующий отчетный период»;

3.14.12. По окончании срока выплаты, установленной для вновь принятого сотрудника, работник имеет право направить в комиссию по распределению фонда стимулирования заявление о рассмотрении карты эффективности деятельности педагогического работника для определения количества баллов. Комиссия рассматривает заявление и поступившую карту эффективности деятельности педагогического работника в течение 3-х дней. Выплата производится с даты принятия решения об установлении количества баллов педагогическому работнику.

3.14.13. Несвоевременное предоставление, непредоставление заполненной карты эффективности деятельности педагогического работника, за исключением объективных причин (листок нетрудоспособности, продолжительная командировка), не является основанием для проведения перерасчета»;

3.14.14 Максимальное количество баллов по карте показателей эффективности деятельности педагогических работников учреждения не должно превышать 100 баллов.

3.15. Основанием для начисления стимулирующей выплаты, являющейся частью заработной платы сотрудников, является приказ руководителя учреждения. Выплата исчисляется в процентном отношении от должностного оклада по основной занимаемой должности.

3.16. Размер выплаты устанавливается каждому работнику индивидуально, исходя из объема средств и количества полученных баллов за предшествующий период.

Объем средств, направленных на ежемесячное стимулирование педагогических работников определяется по формуле:

$ФС_{пед} = ФС_{оу} - ДФ - Рв_{фикс}$, где

ФС_{пед} - фонд стимулирования педагогического персонала;

ФС_{оу} - фонд стимулирования всего учреждения;

ДФ – директорский фонд;

РВ_{фикс} – установленная выплата заместителям руководителя, главному бухгалтеру, специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим.

Расчетным показателем при определении выплаты является объем средств за баллы, полученные в соответствии с картами эффективности.

Стоимость 1 балла определяется по формуле: $B_{ц} = \text{ФСпед} / (B_1 + B_2 + B_i + \dots)$, где

$B_{ц}$ – цена балла;

ФСпед - фонд стимулирования педагогического персонала;

$B_1 + B_2 + B_i$ – сумма баллов по всем сотрудникам.

Процент выплаты определяется по формуле: $\text{Per}\% = B_{ц} * B_1 / \text{ДО} * 100$, где $\text{Per}\%$ - процент выплат; $B_{ц}$ – цена балла; B_1 – количество баллов, полученных конкретным сотрудником; ДО – должностной оклад. Максимальное количество баллов по карте показателей эффективности деятельности педагогических работников учреждения не должно превышать 100 баллов.

3.17. В случае экономии бюджетных средств премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляются с целью поощрения работников, включая руководителя, за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, настоящим положением.

3.18. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год, включая руководителя, выплачивается в при наличии обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 Положения по оплате труда работников МКОУ Ягодинская СОШ.

3.19. Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляется в процентах от должностного оклада равными долями по основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени в расчётном периоде. Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года

3.20. Примерный перечень показателей и условий для премирования работника учреждения:

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

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

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

3.21. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, сотрудникам, заключившим срочный трудовой договор, по совместительству.

3.22. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

Таблица 2

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

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

- 3.23. Основанием для выплаты по итогам квартала, года является приказ директора школы.
- 3.24. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся на основании решения общего собрания трудового коллектива.

Ф.И.О _____
период _____

Карта показателей эффективности деятельности педагогических работников учреждения (для заполнения)

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Самооценка педагога	Оценка комиссии						
Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся (с учетом характеристики контингента обучающихся)	1.1. Положительная динамика индивидуальных достижений обучающихся по качеству конечных результатов освоения учебного материала, или определению уровня освоения того или иного учебного материала, т.е. «прирост» учебных достижений. (средний балл по каждому предмету)								
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;"></td> <td style="text-align: center;">Кач. усп.</td> <td style="text-align: center;">От 10% до 20</td> <td style="text-align: center;">От 21% до 40</td> <td style="text-align: center;">От 41 % до 60</td> <td style="text-align: center;">От 61% до 100</td> </tr> </table>		Кач. усп.	От 10% до 20	От 21% до 40	От 41 % до 60	От 61% до 100		
		Кач. усп.	От 10% до 20	От 21% до 40	От 41 % до 60	От 61% до 100			
	Математика, русский, физика, химия	От 30% - 4б.	1	2	3	4			
	История, биология, география, обществознание, иностранный язык, литература, черчение, информатика, астрономия	От 50% - 4 б.	1	2	3	4			
Технология, физическая культура, ИЗО, музыка, ОБЖ	От 80% - 3 б.	1	2	3	4				
Начальная школа: математика, русский язык, окружающий мир, чтение, (средний % за все предметы)	От 60% - 4 б.	1	2	3	4				
	1.2. Доля обучающихся, показавших уровень усвоения основной образовательной программы (результаты мониторинга, справка) -по программам дошкольного образования: высокий – от 51 до 100 – 4 б., от 30 до 50 - 2 б.								

-обучающихся 1 класса (высокий – 4 б. средний – 2 б.)		
1.3. Освоение образовательного стандарта, федерального государственного стандарта начального общего, основного общего образования (результаты итоговых контрольных работ, ВПР - 100% относительная успеваемость) (приказы) ВПР, РДР (только 100%) – 2 б. ВПР, РДР (к/у от 50%)- 3 б.		
1.4. Выпускники, показавшие результаты: - 55-69% - 3б. - 70-89% - 4б. - 90-99% - 5б.		
1.5. Наличие выпускников, получивших на экзамене 75-100 баллов (ЕГЭ), «5» (ОГЭ) (протокол): - 6 б. (за каждого)		
1.6. Результаты итоговых контрольных работ (выписка из ЭЖ): От 10% до 20% – 1 б. От 21% до 40% – 2б. От 41% до 60 % – 3б. От 61% до 100% – 4 б.		
1.7. Наличие /увеличение доли «отличников» (выписка из ЭЖ): 2 б./4б.		
1.8. Наличие высоких результатов обучения, положительная динамика: 1.8.1. качественной успеваемости по предмету (мониторинг): - качественная успеваемость по предмету выше средней по учреждению – 1б. , муниципалитету – 2 б. ; - зафиксированные результаты проведения независимых оценочных процедур, мониторингов учебных достижений выше средних по учреждению – 3 б. , муниципалитету – 4 б. , региону – 5б. 1.8.2. достижений обучающихся, имеющих нарушения в устной и письменной речи за счет коррекционно-развивающей работы учителя-логопеда (мониторинг): от 30 – 50% - 1 б. , от 50-70 – 2 б. , выше 70% - 3 б.		
1.9. Доля обучающихся, успевающих не более чем на оценку «удовлетворительно» по предмету, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету (журнал ведения). От 1 до 3 человека (не менее одной консультации в неделю) – 2 б. От 4 и более (не менее одной консультации в неделю) – 3 б.		
1.10. Положительная и устойчивая динамика посещения дополнительных занятий обучающимися с высокими учебными способностями (журнал ведения) От 1 до 3 человека (не менее одной консультации в неделю) – 2 б. От 4 и более (не менее одной консультации в неделю) – 3 б.		
1.11. Положительная и устойчивая динамика посещения дополнительных логопедических занятий обучающимися (журнал ведения)		

	<p>От 1 до 3 человека (не менее одного в неделю) – 2 б.</p> <p>От 4 и более (не менее одного в неделю) – 3 б.</p>																	
	<p>1.12. Положительная и устойчивая динамика посещения библиотеки обучающимися (журнал учета педагога-библиотекаря) – 3 б.</p>																	
	<p>1.13. Положительная и устойчивая динамика участия обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (олимпиады, конференции, турниры и иные мероприятия, проводимые в рамках внеучебной деятельности) - участие, победители и призеры (грамоты, приказы)</p> <p><u>Участие (за общее количество)</u></p> <p>Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень- 2 б. Региональный уровень- 3 б. Всероссийский уровень (в т.ч. на платформе Учи.ру) - 4 б. Международный уровень (УРФО) – 1 б.</p> <p><u>Призеры (за каждого, но не более 3)</u></p> <p>Школьный уровень – 2 б. Муниципальный уровень- 3 б. Региональный уровень- 4б. Всероссийский уровень- 5б. Международный уровень (УРФО) – 2 б</p> <p><u>Победители (за каждого, но не более 3)</u></p> <p>Школьный уровень – 3 б. Муниципальный уровень- 4 б. Региональный уровень- 5 б. Всероссийский уровень- 6б. Международный уровень (УРФО) –3 б</p> <p>Участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях осуществляется по приказам, письмам с визой директора. Специальная номинация приравнивается к призёру.</p>																	
<p>Повышение профессионального мастерства педагогического работника</p>	<p>2.1. Представление результатов исследовательской, методической деятельности учителя на мероприятиях всех уровней</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>школа</th> <th>район</th> <th>округ</th> <th>Федер/между нар</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Доклад</td> <td>2</td> <td>4</td> <td>6</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Мастер-класс</td> <td>3</td> <td>5</td> <td>7</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		школа	район	округ	Федер/между нар	Доклад	2	4	6	8	Мастер-класс	3	5	7	9		
		школа	район	округ	Федер/между нар													
	Доклад	2	4	6	8													
	Мастер-класс	3	5	7	9													
<p>2.2. Участие в работе экспертных, творческих группах- (школа/район)-за один раз (приказ)- 1/2</p>																		
<p>2.3. Наличие публикаций (не более 2 за отчётный период) о результатах научно - методической работы в журналах, газетах (копия публикации): 2 б.</p>																		

	2.4. Проведение открытых тематических МО (приказ) -2 б.		
	2.5. Проведение открытых мероприятий: уроков, занятий, спортивных соревнований, праздники (приказ) – 2 б.		
	2.6. Проведение предметных недель/ участие (приказ)-2/1 б.		
	2.7. Положительная и устойчивая динамика участия в мероприятиях профессионального мастерства: Конкурс «Педагог года» (учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования, педагоги- психологи и др.) (приказ) Участие- 10 баллов, Призер, победитель- 20 баллов 2.7. 2. Грантовый конкурс в сфере «Образования» (приказ)- 20 баллов 2.7. 3. Прочие конкурсы по визе, приказам директора: <u>Участие</u> Школьный уровень – 1 б., муниципальный уровень- 2 б., региональный уровень- 3 б., всероссийский уровень - 4 б., международный уровень – 1б. <u>Призер</u> Школьный уровень – 2 б., муниципальный уровень- 3 б., региональный уровень- 4 б., всероссийский уровень- 5 б., международный уровень – 2 <u>Победитель</u> Школьный уровень – 3 б., муниципальный уровень- 4 б., региональный уровень- 5 б., всероссийский уровень- 6 б., международный уровень- 7 б.		
	2.8. Профтестирование – 2 б.		
	2.9.Уровень обучения: повышение квалификации за счёт собственных средств по направлениям, актуальным для образовательной организации. (Документы, свидетельствующие об окончании обучения в отчетный период, квитанция по оплате) – 3 б.		
	2.10. Прочие конкурсы по визе директора. Баллы выставляются комиссией в зависимости от степени сложности.		
Деятельность педагога, направленная на развитие и повышение статуса учреждения	3.1. Участие педагога в разработке основной образовательной программы, адаптированных программ, иных локальных актов и др. (приказ) – 2 б.		
Создание образовательной инфраструктуры	3.2. Формирование комфортной развивающей образовательной среды (кабинет, музей, рекреации, холлы, библиотека и т.д.) в соответствии с требованиями (ФГОС, СанПиН и др.) Школа, д/группы (по результатам проверки)- 2 б.		
	3.3. Разработка и реализация утвержденных приказом директора школы дополнительных		

	программ, инновационных программ – 5 б., реализация дополнительных программ по шахматному образованию в дошкольных группах – 10 б.		
Обеспечение нового качества образования	4.1. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей (приказы). Участие -1 б. за всех. Победитель, призёр – за каждого. - Всероссийская олимпиада школьников (школьный уровень) участие /призер = победитель 1/2 - «Умники и умницы», «Юный математик» (школьный уровень) участие/призер=победитель 1/2		
	- Всероссийская олимпиада школьников (муниципальный уровень) участие/призер 2/3		
	- «Умники и умницы», «Юный математик» (муниципальный уровень) участие/призер 2/3		
	- «Шаг в будущее» (школьный уровень) участие/призер (за каждого) 2/3		
	- «Шаг в будущее» (муниципальный уровень) участие/ призер = победитель (за каждого)3/4		
	- «Юный исследователь» начальная школа, дошкольные группы (муниципальный уровень) участие/ призер = победитель 3/4		
	4.2. Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов, индивидуальных программ развития и индивидуально-ориентированных образовательных программ с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся (для детей с ОВЗ, мигрантов, одаренных детей) (копия ОМ, ИП)- 2 б		
4.3. Активное применение в работе цифровых лабораторий, интерактивного оборудования, робототехники, мобильного класса, компьютерных программ и других современных средств обучения (выписка из ЭЖ) – 2 б			
	4.4. Использование форм сетевого взаимодействия (копия приказа, договора, соглашения)– 4 б.		
Организация работы по сохранению здоровья обучающихся, работников	5.1. Организация мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья (Дни здоровья, Единые профилактические дни, Недели здоровья, Уроки безопасности, т.д.) и эффективных форм отдыха оздоровления (приказ)– 3б		
	5.2. Снижение уровня заболеваемости воспитанников дошкольных групп (справка)- 2 б.		
	5.3. Посещаемость воспитанниками (справка)- 91-100% - 3 б., 81-90% - 2 б., 70% -80% – 1 б.		
	5.4. Отсутствие случаев травматизма во время осуществления образовательного процесса, отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по охране жизни и здоровья детей (копия листа журнала)- 2 б		
	5.5. Обеспечение безопасности детей во время дежурства по школе (приказ)- 2б		
	5.6. Участие родителей в физкультурно-оздоровительных мероприятиях (справка) - 2б.		
	5.7. Личное участие в сдаче норм ГТО, спортивных мероприятиях (приказ, протокол) – 2 б.		
	5.8. Руководство спортивным клубом (приказ) – 4 б.		

	5.9. Проведение логопедического массажа От 1 до 3 человека (не менее одного в неделю) – 2 б. От 4 и более (не менее одного в неделю) – 3 б.		
Позитивные изменения, обеспечивающие новое качество школьного воспитания. Эффективность и результативность воспитательной работы педагогических работников	6.1. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (справка заместителя) -2 б.		
	6.2. Дети, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации, вовлеченные в программы, проекты социализации (приказ, копия программы, проекта) - 3 б.		
	6.3. Уменьшение количества детей «группы риска» при взаимодействии с профилактическими органами (справка)- 2 б.		
	6.4. Динамика изменения количества правонарушений обучающихся (справка)– 2 б.		
	6.5. Руководство спортивными, кадетскими классами (объединениями), волонтерскими движениями (приказ)– 4б.		
Осуществление наставничества	7.1. Работа педагога- наставника для оказания педагогической помощи молодым специалистам (приказ) – 2б.		
Работа с социальными и партнёрами	8.1. Эффективная работа с социальными партнёрами, в т.ч. с участием воспитанников (приказ, договор, план, соглашение)– 2 б.		
	8.2. Организация работы с шефскими предприятиями (приказ, договор, план, соглашение) – 3 б.		
Организация летнего отдыха	9.1. Организация работы на пришкольном участке (по приказу руководителя) – 3 б.		
	9.2. Организация эффективных форм отдыха обучающихся без травматизма (приказ) – 3 б.		
Итого			
Подпись (и)			

ПРИНЯТЫ:

на общем собрании трудового коллектива,
протокол от 31.08. 2022 года № 3

**Изменения в положение об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Ягодинская средняя общеобразовательная школа, утвержденное
приказом от 18.05.2022 года № 143-од «Об утверждении положения об оплате
труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Ягодинская средняя общеобразовательная школа в новой редакции»**

1. Внести в положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ягодинская средняя общеобразовательная школа, утвержденное приказом от 18.05.2022 года № 143 –од «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ягодинская средняя общеобразовательная школа в новой редакции», следующие изменения:

1.1.в пункте 3 раздела 1 цифры «6801» заменить на цифры «7107»;

1.2.графу «наименование должностей» строки 2 таблицы 2 пункта 12 раздела 2 дополнить словами «, старший педагог дополнительного образования»;

1.3.графу «Размер коэффициента специфики работы» строки 1, строки 22, строки 24 таблицы 5 пункта 18 раздела 2 изложить в следующей редакции:

«

1.	Работа (кроме руководителя организации, его заместителей, руководителей структурных подразделений организации и педагогических работников) в общеобразовательной организации: - специалистов; - служащих	0,37 0,32
----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------

22.	Работа педагогического работника в дошкольных группах	0,15
24.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25

»;

1.4. Таблицу 9 пункта 21 раздела 2 изложить в следующей редакции:

«Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,085

Уровень 2	0,883
Уровень 3	0,375

»;

1.5. Таблицу 10 пункта 22 раздела 2 изложить в следующей редакции:

«Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

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

».

2. Изменения распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июня 2022 года.

ПРИНЯТЫ:

на общем собрании трудового коллектива,
протокол от 09.01. 2023 года № 1

**Изменения в положение об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Ягодинская средняя общеобразовательная школа, утвержденное
приказом от 18.05.2022 года № 143-од «Об утверждении положения об оплате
труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Ягодинская средняя общеобразовательная школа в новой редакции»**

1. Внести в положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ягодинская средняя общеобразовательная школа, утвержденное приказом от 18.05.2022 года № 143 –од «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ягодинская средняя общеобразовательная школа в новой редакции», следующие изменения:

1.1. Строку 27 таблицы 5 пункта 18 раздела II изложить в следующей редакции:

«

27.	Работа педагогического работника по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
-----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------

».

1.2. Строки 1.5.2, 1.5.3, 1.5.4 таблицы 7 подпункта 19.2 пункта 19 раздела II изложить в следующей редакции:

«

1.5.2.	Медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,20
1.5.3.	Нагрудный знак «Почетный работник...», «Ветеран», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения», ведомственный знак отличия «Отличник просвещения»	0,15
1.5.4.	иные нагрудные знаки и медали, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05

1. ».

1.3. Пункт 38 раздела IV изложить в следующей редакции:

«38. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, положением о фонде стимулирования работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ягодинская средняя общеобразовательная школа.

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

Для принятия решения о премияльной выплате: за I, II, III квартал оценивается наличие экономии средств по фонду оплаты труда на 1 число месяца, следующего за истекшим кварталом; за IV квартал, год оценивается наличие экономии средств по фонду оплаты труда на 01 декабря текущего финансового года.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год - не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III, IV квартал выплачивается не позднее квартала, следующего за истекшим кварталом; за год не позднее I квартала, следующего за истекшим календарным годом.

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

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

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

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 13 Положения.

Таблица 13

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

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

».

1.4. Таблицу 14 пункта 60 раздела VI изложить в следующей редакции:

«Таблица 14

Стоимость одного часа работы (стоимость проверки одной работы) на одного педагогического работника, привлекаемого к проверке диагностических работ в 10-х классах

№ п/п	Виды деятельности работников	Единица измерения	Стоимость одного часа работы (стоимость проверки одной работы) (рублей)
1	2	3	4
1.	Председатель региональной предметной комиссии	1 час	128,30
2.	Заместитель председателя региональной предметной комиссии	1 час	50,40
3.	Эксперт региональной предметной комиссии (проверка письменных работ по русскому языку, литературе, обществознанию, истории, иностранным языкам, а также устной работы по иностранным языкам)	1 работа	76,38
4.	Эксперт региональной предметной комиссии (проверка письменных работ по математике, географии, биологии, физике, информатике, химии)	1 работа	61,10

2. Изменения распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июня 2022 года.