

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 7»
(МБОУ «СОШ № 7»)

ПРИКАЗ

г. Нефтеюганск

28.07.2023

№ 515

Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7»

В соответствии с ФЗ от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», приказом департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры от 02.03.2017 № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций ХМАО-Югры, подведомственных Департаменту образования и молодёжной политики ХМАО-Югры», трехсторонним соглашением от 22.11.2013 «О минимальной заработной плате в ХМАО-Югре», Уставом города Нефтеюганска, решением Думы города Нефтеюганска от 21.12.2022 № 261-VII «Об утверждении Положения о департаменте образования администрации города Нефтеюганска», постановлением администрации города Нефтеюганска от 24.09.2013 № 102-нп «О порядке осуществления функций и полномочий учредителя муниципальных учреждений города Нефтеюганска», межотраслевым соглашением между администрацией города Нефтеюганска и профессиональными союзами бюджетных отраслей муниципального образования город Нефтеюганск от 15.07.2014, приказа департамента образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска от 22.06.2017 № 106-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска», с целью систематизации введения делопроизводства,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска» в новой редакции (приложение).

2. Считать утратившими силу приказ МБОУ «СОШ № 7» от 02.08.2022 № 520 «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда

работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» (с изменениями, внесенными приказами от 30.11.2022 № 899, от 30.01.2023 № 20).

3.Заместителю директора по УВР (В.В.Кузнецова) разместить положение на сайте образовательной организации до 01.09.2023.

4.Приказ вступает в силу после его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2023.

5.Специалисту отдела кадров ознакомить работников образовательной организации под роспись до 01.09.2023.

6.Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор

Е.О.Куанышев

Положение
об установлении системы оплаты труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 7»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нефтеюганска (далее-Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09.12 2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа-Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска, регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска (далее-работники, организации), и определяет:

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

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

1.3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере **7 107** рубль (далее-ставка заработной платы).

1.4. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»

постановления Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

приказа Министерства труда Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 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 здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об

утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел Квалификационные характеристики должностей культуры, искусства и кинематографии»;

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

1.5. 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 социальных выплат;

базовый коэффициент-относительная величина, зависящая от уровня образования;

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

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

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

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

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

молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

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

1.6. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

1.8. Заработная плата работников организации состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);
компенсационных выплат;
стимулирующих выплат;
иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

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

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии 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 настоящего Положения.

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

Принятие организацией положения об оплате труда в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов организации, предусмотренных фондом оплаты труда.

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

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

2.2. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные

звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу. Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИИ

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	2	3
1.1.	Руководители 1-го уровня	Директор.
1.2.	Руководители 2-го уровня	Заместитель директора, главный бухгалтер.
1.3.	Руководители 3-го уровня	Заведующий хозяйством.

2.3. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

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

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

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	2	3
1.1.	Педагогические работники	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, методист; педагог-психолог, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

1.2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, юристконсульт, специалист по охране труда, лаборант.
------	--	--

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

Перечень должностей служащих организации указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ ОРГАНИЗАЦИИ

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	2	3
1.1.	Служащие	Секретарь учебной части, младший воспитатель, делопроизводитель, секретарь руководителя.

2.5. Ежемесячная надбавка за учёную степень, при условии ее соответствия профилю деятельности образовательной организации или занимаемой должности, устанавливается работникам образовательных организаций в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей-за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за учёную степень является приказ руководителя образовательной организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за учёную степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учётом установленной нагрузки.

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

Размер вышеуказанной выплаты в организациях 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.

2.7. 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 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.8. Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в городской местности, - 1,0.

2.9. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

РАЗМЕР КОЭФФИЦИЕНТА СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ ДЛЯ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИИ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы	Порядок установления
1	2	3	4
1. Общеобразовательные организации			

1.1.	Работа в общеобразовательной организации: - специалистов (кроме педагогических работников); - служащих	0,37 0,32	Устанавливается на все часы работы по должности
1.2.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	0,05	Устанавливается на норму часов работы за ставку заработной платы; в случае если выполнение данной работы возложено на двух работников, коэффициент устанавливается в размере 0,025 каждому из них
	работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам		Устанавливается за учебную нагрузку по соответствующему предмету
	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии	0,1	Устанавливается за учебную нагрузку по соответствующему предмету
1.3	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом	0,05	Устанавливается на норму часов работы за ставку заработной платы
1.4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков		Устанавливается на норму часов работы за ставку заработной платы
1.5.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией	0,05	Устанавливается на норму часов работы за ставку заработной платы
	Руководство методическими объединениями		Устанавливается на норму часов работы за ставку заработной платы
1.6.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом	0,1	Устанавливается на норму часов работы за ставку заработной платы
1.7.	Работа педагогических работников, связанная с:	0,05	
	- реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета		Устанавливается за фактические часы работы по указанным программам
	- реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение		Устанавливается за фактические часы работы по указанным программам

1.8.	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)	0,1	Устанавливается за фактические часы работы по указанным программам
1.9.	Работа в классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией		Устанавливается за фактические часы работы по указанным программам
1.10.	Работа педагогических работников, связанная с:	0,13	
	- с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения		Устанавливается за фактические часы работы по указанным программам
1.11.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов младшему воспитателю дошкольной группы		Устанавливается на норму часов работы за ставку заработной платы
1.12.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя	0,3	Устанавливается на норму часов работы за ставку заработной платы
1.13.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25	Устанавливается за фактические часы работы по указанным программам
1.14.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,2	Устанавливается за фактические часы работы по указанным программам
1.15.	Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,5	Устанавливается на норму часов работы за ставку заработной платы
1.16.	Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах)	0,15	Устанавливается за фактические часы работы в указанных группах

РАЗМЕР КОЭФФИЦИЕНТА СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ

2.10. Коэффициент квалификации состоит из:

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

Коэффициент квалификации для работников организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные

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

2.11. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам организации 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	0,20
первая категория	0,10

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

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

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

№ п/п	Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2	3
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»	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.

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

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

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

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

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

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом Департамента. Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

РАЗМЕР КОЭФФИЦИЕНТА УРОВНЯ УПРАВЛЕНИЯ

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

2.15. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации в соответствии с таблицей 11 настоящего Положения.

Таблица 11

ТАРИФНАЯ СЕТКА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ ОРГАНИЗАЦИИ

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

ТАРИФНАЯ СЕТКА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ ОРГАНИЗАЦИИ

2.16. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

2.17. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на

период не свыше двух месяцев;

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

Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

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

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. 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 общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы.

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

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в

соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 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.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск».

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

3.4.1. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, осуществляется в размере 5000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах) за счёт средств федерального бюджета.

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

3.5. Доплата, предусмотренная пунктом 5.1. таблицы 12 настоящего Положения, осуществляется за счёт средств субвенции на администрирование

переданного отдельного полномочия Законом Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 21.02.2007 № 2-оз «О компенсации части родительской платы за присмотр и уход за детьми в организациях, реализующих образовательные программы дошкольного образования».

3.6. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 12 настоящего Положения.

Таблица 12

ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии 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, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности (вакансии) или в твердой (фиксированной) денежной сумме за фактически отработанное время	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объёма (нормы) выполняемой работы

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
5.1	Доплата за сбор и обработку документов, необходимых для назначения компенсации родителям части родительской платы за присмотр за ребёнком не включается в расчет среднего заработка, так как является выплатой, не относящейся к основной оплате труда и носит дополнительный характер. На данную доплату районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районе Крайнего Севера и приравниваемая к ним местностям не начисляется	В абсолютном размере	Осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом директора по согласованию сторон в зависимости от содержания и объёма (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск»
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50%	
8.	Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы	5000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах)	Оформляется приказом руководителя с согласия педагогического работника

3.7. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 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.

3.8. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими

нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

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

4.1. 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 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).

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

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

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

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

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

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

Таблица 13

ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИИ

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и	В абсолютном размере	Заместителям руководителя,	Ежемесячно за счёт средств от приносящей

	высокие результаты работы		главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	доход деятельности
		0% - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращённый период	Ежемесячно, с даты приёма на работу
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере без применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районе Крайнего Севера и приравненных к ним местностям	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счёт средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере без применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

		за стаж работы в районе Крайнего Севера и приравненных к ним местностям	деятельности	
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 отчётном 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
1.3.2.	за год	0 - 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным департаментом (**приложение 1,2**).

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

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

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

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

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

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится один раз в год, в сентябре. Выплата за качество выполняемой работы по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации производится работнику в течении одного года (в период с 01 сентября по 31 августа).

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 в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации (**приложение 3**). 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.

4.5. 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, локальным нормативным актом организации.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией 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 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 14 настоящего Положения.

Таблица 14

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, некавалифицированная 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, обязанностей	до 20%

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

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

5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат директора устанавливаются приказом директора Департамента и указывается в трудовом договоре.

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

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются директору, заместителям директора и главному бухгалтеру 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.

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

руководителя организации).

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

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

5.7. Дополнительно директору может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за выполнение особо важных и сложных заданий. Конкретный размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты директору устанавливается Приказом Департамента

5.8. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за выполнение особо важных и сложных заданий не является гарантированной, выплачивается за эффективные результаты труда, а также в случаях особой важности и повышенной сложности выполняемых им заданий директора Департамента.

5.9. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата директору устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

5.10. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование директору,

устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;

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

5.11. Стимулирующие выплаты директору снижаются в следующих случаях:

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

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

несоблюдение настоящего Положения.

5.12. Перечень, размеры и периодичность осуществления

стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 4.4 настоящего Положения.

5.13. Иные выплаты директору, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 7 настоящего Положения.

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

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

в дошкольных образовательных организациях:

у руководителя -4;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера -4;

в общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования:

у руководителя -5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера -5;

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

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

6.1. К иным вопросам оплаты труда относятся:

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

единовременные социальные выплаты. единовременная выплата работникам образовательных организаций 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.

6.2. Работникам организации один раз в календарном году

выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

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

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должна превышать двух фондов оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности месяца, предшествующего уходу в отпуск. Конкретный размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска утверждается приказом руководителя организации.

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в размере пропорционально отработанному времени (в том числе учитывается время нахождения в служебных командировках), согласно табеля учета рабочего времени, работнику, вновь принятому на работу, а также работнику, которому предоставлен отпуск с последующим увольнением по собственному желанию и не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

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

работнику, уволенному за виновные действия.

Состав фонда оплаты труда для расчета единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из должностного оклада, тарифной ставки и установленных ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты

выполняемой работы, выплаты за качество выполняемой работы, компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, с учетом районного коэффициента и северной надбавки, установленного в месяце предшествующему месяцу ухода в отпуск.

6.3. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с Департаментом может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 8 настоящего Положения, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников организации и не может превышать 10 тысяч рублей. Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Размер единовременной премии оформляется приказом организации.

Приказ на выплату утверждается:

- директором департамента-руководителям организаций,
- руководителем организации-работникам данной организации.

6.4. 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.

6.5. 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.

6.6. В соответствии с правовыми актами администрации города Нефтеюганска и коллективным договором организации осуществляются единовременные социальные выплаты для социальной защищенности работников образовательных организаций.

6.7. Молодым специалистам один раз по основному месту работы не ранее через шесть месяцев и не позднее одного года с момента заключения трудового договора (дополнительного соглашения к Трудовому договору) по полученной специальности предоставляется единовременная выплата в размере двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности.

6.8. Состав фонда оплаты труда для расчёта единовременной выплаты молодым специалистам определяется, исходя из должностного оклада, установленной ежемесячной стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы, с учётом районного коэффициента и северной надбавки, установленного на дату приёма на работу.

6.9. Единовременная выплата работникам образовательных организаций за работу по проведению ГИА, а также экспертам региональных предметных комиссий осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего

Положения.

Единовременная выплата осуществляется работникам образовательных организаций, участвующим в проведении ГИА, а также экспертам региональных предметных комиссий в случае введения на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

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

6.10. Единовременная выплата за проверку диагностических работ осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Единовременная выплата за проверку диагностических работ осуществляется по завершении работы региональных предметных комиссий на основании ведомости, содержащей сведения об объёмах 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 15 настоящего Положения.

Таблица 15

**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) (руб.)
1.	Председатель региональной предметной комиссии	1 час	118,8
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

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, субвенций, предоставляемых из бюджета автономного округа на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств бюджета муниципального образования город Нефтеюганск и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

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

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

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

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

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

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда организацией в Положении о системе оплаты труда организации могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит Требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, утвержденных постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 03.11.2016 № 431-п.

8.2. Порядок согласования организационной структуры и штатного

расписания для бюджетных организаций, организационной структуры для автономных организаций устанавливается Департаментом.

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

Лист согласования
к проекту приказа МБОУ «СОШ № 7»
«Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда
работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7»

1. Визы:

Главный бухгалтер		Лебедева М.Л.
Председатель профсоюзной организации		Слабышева Л.А.

2. Проект разработан заместителем директора учебно-воспитательной работе Кузнецовой В.В., тел.

3. Примечание (замечания):

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалистов, служащих, рабочих, не связанных с педагогической деятельностью

ФИО _____

Основная занимаемая должность _____

№ п\п	Критерий (Вид деятельности)	Показатель	% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада)	Свои %
1	2	3	4	5
1	Высокая результативность работы	1.Создание условий для присмотра и ухода за обучающимися	5	
		2.Выполнение плановых работ надлежащего качества и в срок.	15	
2	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб	1.Обеспечение антитеррористической, пожарной, электробезопасности, санитарно-эпидемиологических требований в период чрезвычайных ситуаций, в режиме повышенной готовности	от 0 до 25	
		2.Использование в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов: -Единая информационная система в сфере закупок -Официальный сайт для размещения информации bas.gov.ru -АИАС АРМ Директор -АИАС «Мониторинг» -АРМ «Аттестат-экспресс» -Мониторинги по заработной плате -Мониторинг использования энергоресурсов -Автоматизированный центр контроля - «Сбербанк Бизнес Онлайн» -Единая система сбора и обработки статистической информации off-lein модуль -АЦК-финансы -АЦК-закупки -АЦК-планирование -РТС-тендер -ЗМО-РТС -Сбербанк АСТ -Госуслуги -Экстерн контур -АК налогоплательщик -АКФСС -Мониторинги центра занятости -Портал Работа Ру	за каждый вид 0% до 5%	

	<ul style="list-style-type: none"> -Статистическая отчётность -Отчётность в Департамент образования ХМАО -Мониторинг СМП -Мониторинг эпидситуации в муниципальных ОО автономного круга -Онлайн-площадка «Единый урок РФ» -ИСС «АЮДАРИНФО» -1С: «Зарплата и кадры» -ГИС «Образование Югры» 		
	3.Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции, курьерская работа	20%	
	4.Выполнение сезонных работ на территории образовательной организации (по приказу)	5%	
	5.Администрирование (поддержка работоспособности) локальной сети, администрирование серверов, поддержка функционирования программного обеспечения рабочих станций, осуществление фильтрации контента	5-до 15	
		Итого	

_____ (подпись)

_____ (дата)

Перечень показателей и критериев установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ по основным категориям работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Нефтеюганска

Заместитель директора в средней общеобразовательной организации

ФИО _____

Основная занимаемая должность _____

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мах кол-во %	Набранные проценты (%)
1	Выполнение в срок мероприятий муниципальных программ	Выполнение в срок мероприятий муниципальных программ	Обеспечение своевременного освоения средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидии на иные цели по итогам года (без учета средств на заработную плату, начисления на выплаты по оплате труда): - освоение средств субсидии 95% и более - 5%; - освоение средств субсидии менее 95% - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	5	
2	Достижение соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций и уровнем средней заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре в соответствии с пп. «ж» п.6 перечня поручений по	Сохранение целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций	Достигнуто на установленном уровне - 3% Не достигнуто на установленном уровне - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	3	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мах кол-во %	Набранные проценты (%)
	реализации Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 20.02.2019					
3	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)	Исполнение муниципального задания для образовательной организации по итогам календарного года: - исполнено 95% и более - 5% - не исполнено - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	5	
4	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима в образовательной организации	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся	Отсутствие травматизма – 3% Наличие случаев травматизма (акт формы Н-2) – 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	3	
		Наличие условий обеспечения безопасности	Наличие условий обеспечения безопасности (профессиональной охраны, кнопки тревожной сигнализации, охранной сигнализации, периметрового ограждения, освещения, системы контроля управления доступом в общеобразовательную организацию, видеонаблюдения) - 3% Отсутствие (нарушение) условий безопасности - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	3	
		Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний режимного характера отдела надзорной деятельности и профилактической работы по г.Пыть-Ях, Нефтеюганск и Нефтеюганскому району - 3%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	3	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мах кол-во %	Набранные проценты (%)
			Отсутствие предписаний режимного характера ТО «Роспотребнадзор» по г.Нефтеюганск, Нефтеюганскому району и г.Пыть-Ях режимного характера либо их исполнение в пределах отчётного периода: 100%-60% исполнения - 3%; 59%-30% исполнения - 2%; до 29% исполнения - 1%; 0% исполнения - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	3	
		Соответствие показателям паспорта антитеррористической защищённости	Своевременная актуализация паспорта антитеррористической защищённости объекта не реже 1 раза в 5 лет, а также в случаях, предусмотренных п.48 Требований к антитеррористической защищённости объектов (территорий) Министерства просвещения Российской Федерации и объектов (территорий), относящихся к сфере деятельности Министерства просвещения Российской Федерации, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.08.2019 №1006 - 1%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	3	
5	Подготовка образовательной организации к началу нового учебного года	Наличие акта, полученного в установленный срок, без замечаний	Наличие акта, полученного в установленный срок, без замечаний - 2%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	2	
6	Удовлетворенность населения качеством образования	Отсутствие обоснованных обращений участников образовательных отношений	Отсутствие обоснованных обращений участников образовательных отношений в вышестоящие органы управления образованием, органы власти - 2%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	2	
		Удовлетворенность родителей (законных представителей) учащихся качеством общего образования	Доля родителей (законных представителей) учащихся, удовлетворенных организацией образовательного процесса в образовательной организации по итогам социологического опроса, проведенного в текущем календарном году:	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы,	3	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %	Набранные проценты (%)
			- соответствует или выше планового показателя, установленного п.10 перечня ответственных лиц за достижение значений (уровней) показателей оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления города Нефтеюганска, утвержденных распоряжением администрации города Нефтеюганска от 31.01.2022 № 24-р «Об утверждении перечня ответственных лиц за достижение значений (уровней) - 3% - ниже утвержденных показателей - 0%	справки, наградные материалы, письма, предписания)		
		Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	Интегральное значение оценки качества условий осуществления образовательной деятельности по совокупности общих и дополнительных критериев соответствует значению «хорошо» (97-128 баллов) или «отлично» (129-160 баллов) - 2% Ниже 97% - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	2	
			Выполнение в установленные сроки плана по устранению недостатков (при наличии), выявленных в ходе оценки качества условий осуществления образовательной деятельности - 2% Нарушение плана по устранению недостатков (при наличии) - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	2	
7	Отсутствие предписаний Управления государственной регламентации образовательной деятельности Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры за соблюдением законодательства в области образования	Отсутствие предписаний Управления государственной регламентации образовательной деятельности Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	Отсутствие предписаний Управления государственной регламентации образовательной деятельности Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры/устранение предписаний Управления государственной регламентации образовательной деятельности Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в срок - 1% Наличие предписаний, нарушение сроков устранения нарушений - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	1	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мах кол-во %	Набранные проценты (%)
8	Информационная открытость образовательной организации	Соответствие содержания официального сайта образовательной организации федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации», других нормативных актов, регламентирующих ведение официального сайта образовательной организации	Соответствие содержания официального сайта образовательной организации постановлению Правительства Российской Федерации от 20.10.2021 № 1802 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации, а также о признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации» - 2%. Наличие нарушений, замечаний по содержанию официального сайта - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	3	
		Размещение на официальном сайте образовательной организации информации об организации горячего питания обучающихся, в том числе ежедневного меню	Размещение на официальном сайте образовательной организации информации об организации горячего питания обучающихся на уровне начального общего образования, в том числе ежедневного меню в соответствии с приказом автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-мансийского автономного округа - Югры «Институт развития образования» от 15.01.2021 № 10-о «Об установлении сроков и назначении ответственных лиц за сбор и обработку информации по выполнению государственной работы «Информационно-технологическое обеспечение управления системой образования» - 1 % Наличие нарушений по размещению информации об организации горячего питания обучающихся - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	1	
		Размещение документов на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях https://bus.gov.ru/	Наличие своевременно размещенных документов на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях https://bus.gov.ru/ - 2% Наличие нарушений по размещению документов - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	2	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %	Набранные проценты (%)
9	Эффективность деятельности по реализации Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р	Поддержка и развитие способностей и талантов у детей и молодежи	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, охваченных дополнительным образованием (от контингента, курируемого заместителем директора): - 100% – 2% - менее 100% - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	2	
			Соответствие материально-технических условий требованиям реализации дополнительного образования - 2% Имеются замечания по материально-техническому оснащению - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	2	
			Наличие не менее 25% учащихся (от контингента курируемых заместителем директора) - победителей и призёров муниципального этапа олимпиад, конференций, конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. - 3% Менее 25% учащихся - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	3	
			Наличие не менее 5% учащихся (от контингента, курируемого заместителем директора) - участников регионального, всероссийского этапов (очное участие) олимпиад, конференций, конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. - 3% Менее 5% - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	3	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мах кол-во %	Набранные проценты (%)
		Профилактика правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних с учетом численности обучающихся образовательной организации	Показатель эффективности работы, рассчитанный в соответствии с методикой расчета показателя по профилактике правонарушений и преступлений среди обучающихся образовательной организации, утвержденной приказом Департамента образования администрации города Нефтеюганска от 25.12.2020 № 824-п «О порядке организации индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетними в образовательных организациях» (приложение № 3) >0 - 3% Показатель эффективности 0 или <0 - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	3	
			Показатель эффективности мероприятий и созданных условий, направленных на повышение безопасности жизни детей в соответствии с комплексным планом организационно-профилактических мероприятий по предупреждению дорожно-транспортных происшествий с участием несовершеннолетних, от общего количества мероприятий образовательной организации, рассчитанный в соответствии с методикой расчета показателя, утвержденной приказом Департамента образования администрации города Нефтеюганска от 25.12.2020 № 825-п «Об организации работы по профилактике безопасности дорожного движения в образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования администрации города Нефтеюганска, до 2025 года» (приложение № 6) =1 - 1% Показатель эффективности <1 - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	1	
		Формирование активной жизненной позиции участников образовательного процесса через различные формы самоорганизации, самоуправления, общественно-значимой и иных видов деятельности	Показатель эффективности мероприятий и созданных условий в области гражданско-патриотического воспитания с учетом численности обучающихся в образовательной организации, рассчитанный в соответствии с методикой расчета показателя, утвержденной приказом Департамента образования администрации города Нефтеюганска от 30.12.2021 № 854-п «Об организации работы по патриотическому воспитанию участников образовательного процесса в образовательных организациях, подведомственных департаменту	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	1	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %	Набранные проценты (%)
			образования администрации города Нефтеюганска» (приложение № 7), - в 2023 году - не менее 2 - 1%, менее 2 - 0% - в 2024 и далее - не менее 2,5 - 1%, менее 2,5 - 0%			
			Организация и проведение не менее одного мероприятия, направленного на поддержку и развитие инфраструктуры и эффективной деятельности детских общественных объединений («Российское движение школьников», «Юнармия», «Волонтеры Победы», «Кадетское братство» и др.) - 1% Отсутствие мероприятий - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	1	
			Наличие и эффективность деятельности консультационных центров для родителей по вопросам образования: - проведение не менее 3 консультаций в год с размещением информации на официальном сайте образовательной организации или госпаблике в сети «Интернет» - 1% - отсутствие мероприятий - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	1	
		Физическое развитие и формирование культуры здоровья	Реализация программ, направленных на формирование культуры здоровья, в том числе развитие в образовательной организации культуры здорового питания - для 100% обучающихся - 1% - менее, чем для 100% - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	1	
			Организация участия учащихся в сдаче норм ГТО - 1%. Отсутствие учащихся, участвующих в сдаче норм ГТО - 0%.	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	1	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мах кол-во %	Набранные проценты (%)
10	Эффективность работы по оценке качества подготовки обучающихся и качества условий осуществления образовательной деятельности	Реализация профильного обучения.	Доля учащихся, осваивающих общеобразовательные программы на углубленном уровне: - 80% и более - 2% - 60%-79,9% - 1% - менее 60% - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	2	
			Доля выпускников, сдававших профильные предметы, от общего количества выпускников общеобразовательной организации: - 80% и более - 2% - 60-79,9% - 1%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	2	
			Доля выпускников общеобразовательной организации, поступивших в высшие учебные заведения по профилю: - 80% и более - 2% - 60-79,9% - 1%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	2	
		Освоение учащимися образовательных программ	Отсутствие учащихся 9-х классов, не получивших аттестат об основном общем образовании - 2% Наличие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	2	
			Отсутствие выпускников 11-х классов, не получивших аттестат о среднем общем образовании - 2% Наличие выпускников 11-х классов, не получивших аттестат о среднем общем образовании - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	2	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мах кол-во %	Набранные проценты (%)
			Доля учащихся 2-4-х классов, успевающих на «4» и «5» по итогам учебного года (без учета классов с организацией обучения по адаптированной образовательной программе для детей с ограниченными возможностями здоровья): - 60% и более - 3%; - 50%-59,9% - 2%; - 47%-49,9% - 1%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	3	
			Отсутствие учащихся 2-8, 10-х классов, оставленных на повторный год обучения - 3% Наличие неуспевающих учащихся 2-8, 10х классов - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	2	
		Качество подготовки учащихся общеобразовательных организаций	Отсутствие статуса общеобразовательной организации, демонстрирующей признаки необъективного проведения и оценивания всероссийских проверочных работ (в соответствии с письмом Федеральной службы по надзору в сфере образования, письмом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры), статуса общеобразовательной организации, имеющей стабильно низкие образовательные результаты (по результатам комплексной оценки качества образовательных результатов обучающихся, в соответствии с приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры) - 3% Наличие статуса - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	3	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %	Набранные проценты (%)
11	Эффективность деятельности по введению и последующей реализации в штатном режиме обновленных федеральных государственных образовательных стандартов начального общего и основного общего образования, утвержденных приказами Минпросвещения №№286, 287 от 31.05.2021,	Реализация программ в сетевой форме, внедрение технологии зачета результатов освоения обучающимися дополнительных общеобразовательных программ и программ спортивной подготовки при освоении основных образовательных программ	Реализуется модель сетевых форм взаимодействия общеобразовательной организации с организациями дополнительного образования, учреждениями культуры и спорта в реализации дополнительных общеразвивающих программ в сетевой форме - не менее 2х программ - 2% - менее 2х программ - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	2	
			Внедрена модель зачета результатов образовательной деятельности - 2% Не реализуется модель зачета результатов образовательной деятельности - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	2	
		Развитие кадрового потенциала	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, от общего количества педагогических работников (без внешних совместителей, без учета педагогических работников, имеющих стаж работы менее 3-х лет) - 60% и более - 2% - 50% до 59% - 1% - менее 50% - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	2	
			Наличие участников (очно) педагогов или заместителя руководителя образовательной организации в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах муниципального уровня - 2% Отсутствие участников - 0%	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	2	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %	Набранные проценты (%)
			<p>Прохождение курсовой подготовки педагогическими работниками, участвующими в реализации основной образовательной программы, на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников АУ «Институт развития образования»</p> <p>- не менее 20% - 1%</p> <p>- менее 20% - 0%</p>	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	1	
			<p>Прохождение педагогическими работниками, участвующими в реализации основной образовательной программы, процедуры независимой оценки предметных компетенций:</p> <p>- 2 и более участников - 1%</p> <p>- менее 2х участников - 0%</p>	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	1	
		<p>Организация и ведение инновационной работы в образовательной организации, в том числе по вопросам реализации обновленных федеральных государственных образовательных стандартов начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования (далее – ФГОС НОО, ООО и СОО)</p>	<p>Диссеминация опыта работы на муниципальном уровне региональных/федеральных инновационных площадок/ апробационных, стажировочных, ресурсных площадок/центров</p> <p>- не менее 1 семинара, конференции в течение года - 5%</p> <p>- отсутствие мероприятий - 0%</p>	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	5	
			<p>Сопровождение деятельности по формированию функциональной грамотности обучающихся с использованием электронного банка заданий для оценки функциональной грамотности Министерства просвещения Российской Федерации (https://fg.resh.edu.ru/) - 1%</p> <p>Иное - 0%</p>	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	1	
			<p>Наличие участников профориентационных проектов на региональном и федеральном уровнях - 1%</p>	Служебная записка (при необходимости, с приложением подтверждающих документов: приказы, справки, наградные материалы, письма, предписания)	1	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мах кол-во %	Набранные проценты (%)
				материалы, письма, предписания)		
				ИТОГО:	100	

_____ (подпись)

_____ (дата)

Главный бухгалтер

ФИО _____

Основная занимаемая должность _____

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мах кол-во %	Набранные проценты (%)
1	Выполнение в срок мероприятий муниципальных программ	1.1.Выполнение в срок мероприятий муниципальных программ	1.1.1.Обеспечение своевременного освоения средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидии на иные цели по итогам года (без учета средств на заработную плату, начисления на выплаты по оплате труда): - выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации -99,95 - 10% менее 99,95 – 0%	Справка	15	
2	Достижение целевого показателя средней	2.1.Достижение целевого показателя «Размер средне-месячной заработной платы педагогических работников, муниципальных образовательных организаций»,	2.1.1.заработная плата педагогических работников соответствует установленному уровню – 5 %		5	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %	Набранные проценты (%)
	заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597	определенного во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 (по перечню распоряжения Правительства Ханты-Мансийского автономного округа от 29.12.2012 № 796-рп) на установленном уровне	Не достигнуто - 0			
3	Осуществление мероприятий, направленных на оптимизацию штатной численности и расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала	3.1. Доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников по сравнению с уровнем прошлого года или на уровне 40%	3.1.1. Ниже или на уровне 40% – 5% Выше 40% - 0		5	
		3.2. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации по сравнению с уровнем прошлого года	3.2.1. Ниже или на уровне 40% – 5% Выше 40% - 0		5	
4	Качество реализации плана финансово-хозяйственной деятельности	4.1. Недопущение образования необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженностей, в том числе по КОСГУ 213 «Начисление на выплаты по оплате труда» по итогам отчетного периода	4.1.1. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей - 5% Наличие просроченной кредиторской		5	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %	Набранные проценты (%)
	образовательной организации		задолженности- 0%			
		4.2.Подготовка документов и участие согласно плану – закупок в проведении закупок товаров, услуг для нужд образовательной организации в соответствии с требованиями Федеральных законов от 05.04.2013 №44-ФЗ, от 18.07.2011 № 223-ФЗ	4.2.1.Своевременная и качественная подготовка документов и участие в проведении процедуры торгов согласно плана закупок- 3% Нарушение сроков и некачественная подготовка документов- 0%		3	
5	Качественное предоставление экономической и (или) бухгалтерской отчетности	5.1. Предоставление экономической и (или) бухгалтерской отчетности в установленные сроки, без замечаний	5.1.1.Предоставление отчетности в установленные сроки, без замечаний- 5% Предоставление отчетности с нарушением сроков, с замечаниями- 0%		7	
6	Информационная открытость образовательной организации	6.1.Своевременное размещение документов в информационных системах (zakupki.gov.ru , bas.gov.ru и др.)	6.1.1.Своевременное размещение документов в информационных системах – 5% Несвоевременное размещение документов в информационных системах– 0%		5	
7	Соблюдение требований законодательства	7.1.Соответствие деятельности требованиям законодательства	7.1.1.Отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов и (или) жалоб потребителей услуг – 2% Наличие предписаний контролирующих и надзорных органов и (или) жалоб потребителей услуг		4	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мах кол-во %	Набранные проценты (%)
			- 0%			
8	Повышение профессионального мастерства	8.1. Участие в профессиональных конкурсах, семинарах, вебинарах, круглых столах, совещаниях и т.д.	8.1.1. Участие в профессиональных конкурсах ,семинарах, вебинарах, круглых столах, совещаниях и т.д. -3%		3	
			8.1.2. Представление результатов деятельности (опыта работы) на мероприятиях, проводимых на региональном или муниципальном уровне по повышению профессионального мастерства-3%		3	
				Итого	60	

_____ (подпись)

_____ (дата)

Педагогические работники и учителя в СОШ

ФИО _____

Основная занимаемая должность _____

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %	Набранные проценты (%)
1	Удовлетворенность населения качеством образования	Отсутствие обоснованных обращений участников образовательных отношений	Отсутствие обоснованных обращений участников образовательных отношений к администрации школы, в вышестоящие органы управления образованием, органы власти - 1% Наличие обращений - 0%	Справка курирующего заместителя директора, ответственного лица	1	
2	Эффективность деятельности по реализации Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р	Поддержка и развитие способностей и талантов у детей и молодежи	Реализация разработанных, прошедших экспертизу и зарегистрированных в АИС "Персонифицированное дополнительное образование (ПФДО), дополнительных общеразвивающих программ - 1% Отсутствие дополнительных общеразвивающих программ в АИС ПФДО - 0%	Справка курирующего заместителя директора, ответственного лица	1	
			Зачисление 100% обучающихся на программы в системе АИС ПФДО - 3%	Справка методиста ЦДОД "Поиск"	3	
		Наличие победителей, призёров Всероссийской олимпиады школьников	Наличие учащихся - победителей, призёров Всероссийской олимпиады школьников на региональном уровне: - 1-2 чел. - 4% - 3-4 чел. - 5% - 5-8 чел. - 6% - 9-10 чел - 7% - 11 и более - 8% на муниципальном уровне: - 1-2 чел. - 3% - 3-4 чел. - 4% - 5 и боле чел. - 5 % Отсутствие победителей и призёров - 0 %	Копии грамот, дипломов, приказов и пр.	13	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %	Набранные проценты (%)
		Наличие участников научно-практической конференции «Шаг в будущее», акции «Я – гражданин России»	Наличие участников, победителей, призеров на региональном уровне: - наличие участников - 3%, наличие победителей и призеров - 5%, на муниципальном уровне: - наличие участников участников - 1%, наличие победителей и призеров - 3% Отсутствие участников, победителей, призеров - 0%	Копии грамот, дипломов, приказов и пр.	8	
		Наличие победителей и призёров конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации "Об утверждении Перечня олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи в текущем году" - планом работы Департамента образования администрации города Нефтеюганска - совместным приказом Департамента образования администрации города, комитета физической культуры и спорта администрации города Нефтеюганска «О проведении муниципального этапа «Президентских состязаний», «Президентских спортивных игр», - планом работы Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	Наличие победителей, призёров и дипломантов: региональный уровень: - 1-3 награды - 2% - 4-7 наград - 4% - 8-10 наград - 6% - 11-13 наград - 7% - 12 и более наград - 8% муниципальный уровень: - 1-3 награды - 1% - 4-7 наград - 2% - 8 и более наград - 3% Отсутствие наград - 0%	Копии грамот, дипломов, приказов и пр.	11	
		Профилактика правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних с учётом	Отсутствие правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних в курируемом классе - 1%	Справка курирующего заместителя директора,	1	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %	Набранные проценты (%)
		численности обучающихся образовательной организации		ответственного лица		
			Отсутствие дорожно-транспортных происшествий с участием несовершеннолетних в курируемом классе - 1%	Справка курирующего заместителя директора, ответственного лица	1	
		Формирование активной жизненной позиции участников образовательного процесса через различные формы самоорганизации, самоуправления, общественно-значимой и иных видов деятельности	Организация деятельности классы/группы, в рамках детских общественных объединений («Российское движение школьников», «Юнармия», «Волонтеры Победы», «Кадетское братство», "Орлята России", "Движение первых" и др.) - не менее одного мероприятия - 1% - отсутствие мероприятий - 0%	Фотоотчет, копии публикаций на официальном сайте школы, на госапубликах в сети "Интернет", других СМИ	1	
			Вовлечение обучающихся в профориентационные проекты ("Билет в будущее" и др.) - не менее 25% обучающихся - 1% - менее 25% - 0%	Справка курирующего заместителя директора, ответственного лица	1	
			Наличие учащихся, вовлеченных в социально-ориентированный или исследовательский проект, разработанный педагогическим работником: - 1-8 человек - 1% - 9-15 человек - 2% - 16 и более - 3% Отсутствие вовлеченных учащихся - 0 %	Справка курирующего заместителя директора, ответственного лица	3	
			Проведение не менее 1 консультации для родителей в год с размещением информации на официальном сайте образовательной организации или официальных группах госапублика в социальных сетях - 1% Отсутствие мероприятий - 0%	Фотоотчет, копии публикаций на официальном сайте школы, на госапубликах в сети "Интернет"	1	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мах кол-во %	Набранные проценты (%)
		Физическое развитие и формирование культуры здоровья	Проведение не менее одного мероприятия, направленного на формирование культуры здоровья, в том числе культуры здорового питания обучающихся - 1% Отсутствие мероприятий - 0%	Фотоотчет, копии публикаций на официальном сайте школы, на госпубликах в сети "Интернет", других СМИ	1	
			Наличие учащихся, сдавших в текущем периоде нормы ГТО - 1% Отсутствие учащихся, сдавших нормы ГТО - 0%	Копий приказов, удостоверений и пр.	1	
3	Эффективность работы по оценке качества подготовки обучающихся и качества условий осуществления образовательной деятельности	Освоение учащимися образовательных программ	Доля учащихся 2-8, 10-х классов успевающих на «4» и «5» по итогам учебного года (без учета классов с организацией обучения по адаптированной образовательной программе для детей с ограниченными возможностями здоровья): - 60% и более - 1%; - менее 60% - 0%	Справка курирующего заместителя директора, ответственного лица	1	
			Отсутствие учащихся 9-х классов, не получивших аттестат об основном общем образовании - 1% Наличие учащихся 9-х классов, не получивших аттестат об основном общем образовании - 0%	Справка курирующего заместителя директора, ответственного лица	1	
			Отсутствие выпускников 11-х классов, не получивших аттестат о среднем общем образовании - 1% Наличие выпускников 11-х классов, не получивших аттестат о среднем общем образовании - 0%	Справка курирующего заместителя директора, ответственного лица	1	
			Отсутствие учащихся, не набравших минимальное количество баллов по результатам ЕГЭ по предмету - 1% Наличие учащихся, не набравших минимальное количество баллов по результатам ЕГЭ по предмету - 0%	Справка курирующего заместителя директора, ответственного лица	1	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %	Набранные проценты (%)
			Наличие положительной динамики образовательных результатов у учащихся, охваченных психолого-педагогической и социальной помощью - 2% Отсутствие положительной динамики - 0%	Справка курирующего заместителя директора, ответственного лица	2	
		Качество подготовки учащихся общеобразовательных организаций	Отсутствие статуса общеобразовательной организации, демонстрирующей признаки необъективного проведения и оценивания всероссийских проверочных работ, статуса общеобразовательной организации, имеющей стабильно низкие образовательные результаты - 1% Наличие статуса - 0%	Копия приказа, письма департамента образования и науки ХМАО - Югры	1	
4	Эффективность деятельности по введению и последующей реализации в штатном режиме обновленных федеральных государственных образовательных стандартов начального общего и основного образования, утвержденных	Реализация программ в сетевой форме, внедрение технологии зачета результатов освоения обучающимися дополнительных общеобразовательных программ и программ спортивной подготовки при освоении основных образовательных программ	Участие в реализации модели сетевых форм взаимодействия общеобразовательной организации с общеобразовательными организациями, организациями дополнительного образования, учреждениями культуры и спорта в реализации образовательных программ - 2% Отсутствие участия - 0%	Копия приказа	2	
			Личное очное участие в профессиональных конкурсах: - региональный уровень - 7% - муниципальный уровень - 3% Участие в заочных конкурсах регионального и всероссийского уровня - 1% Отсутствие участия - 0%	Копии грамот, дипломов, приказов и пр.	7	

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %	Набранные проценты (%)
	приказами Минпросвещения №№286, 287 от 31.05.2021		<p>Участие в процедуре независимой оценки предметных компетенций - 1%</p> <p>Участие в работе по проверке олимпиадных, мониторинговых, экзаменационных работ - 1%</p> <p>Участие в работе жюри, творческих группах муниципального уровня - 1%</p> <p>Работа в творческой группе по подготовке педагога к профессиональному конкурсу - 1%</p> <p>Организация работы городского предметного сообщества - 5%</p> <p>Руководство первичной профсоюзной организацией образовательной организации - 10%</p>	Приказы структур, проводящих мероприятия	19	
		Организация и ведение инновационной работы в образовательной организации, в том числе по вопросам реализации обновленных федеральных государственных образовательных стандартов начального общего образования и основного общего образования (далее – ФГОС НОО и ООО)	<p>Диссеминация опыта работы на муниципальном уровне региональных/федеральных инновационных площадок/ апробационных, стажировочных, ресурсных площадок/центров (не менее 1 семинара, конференции в течение года)</p> <p>- региональный уровень - 6%</p> <p>- муниципальный уровень - 3%</p> <p>- отсутствие выступлений - 0%</p>	Фотоотчет, копии публикаций на официальном сайте школы, на госагбриках в сети "Интернет", других СМИ	6	
		Наличие деятельности по формированию функциональной грамотности обучающихся с использованием электронного банка заданий для оценки функциональной грамотности Министерства просвещения Российской Федерации (https://fg.reshe.edu.ru/) - 2% <p>Отсутствие деятельности - 0%</p>	Справка курирующего заместителя директора, ответственного лица	2		

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %	Набранные проценты (%)
			Наличие разработанного и реализуемого педагогического проекта: - проведена защита и утверждение темы педагогического проекта - 2% - дана положительная экспертная оценка по результатам реализации проекта - 5%	Копия приказа, протокола экспертной оценки	7	
			Осуществление функций наставника - 3%	Копия приказа	3	
				Итого	100	

_____ (подпись)

_____ (дата)

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
1.	1.1.Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога	1.1.1.Результативное участие в профессиональных конкурсах муниципального уровня (очное участие)	Победитель – в абсолютном размере Призер – в абсолютном размере	Приказ или письмо, или грамота, или программа мероприятия
		1.1.2.Результативное участие в профессиональных конкурсах регионального уровня (очное участие)	Победитель – в абсолютном размере Призер – в абсолютном размере	
		1.1.3.Результативное участие в профессиональных очных конкурсах всероссийского уровня (очное участие)	Победитель – в абсолютном размере Призер – в абсолютном размере	
		1.1.4.Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях регионального уровня (очное участие)	Выступление с докладом - в абсолютном размере Мастер-класс (открытое занятие) - в абсолютном размере	
		1.1.5.Результативное участие в реализации целевой модели наставничества	По факту выполнения (участия) – в абсолютном размере	Приказ или служебная записка заместителя директора
		1.1.6.Результативное участие в организации работы по развитию системы технологического образования по модели Кружкового движения «НТИ»	По факту выполнения (участия) – в абсолютном размере	Приказ или служебная записка заместителя директора

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
		1.1.7.Результативное участие в реализации модели развития системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи	По факту выполнения (участия) – в абсолютном размере	Приказ или служебная записка заместителя директора
2.	2.1.Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	2.1.1.Поддержание имиджа ОО	По факту выполнения – в абсолютном размере	Приказ или служебная записка заместителя директора
		2.1.2.Выполнение важных работ по приказу департамента образования	По факту выполнения – в абсолютном размере	Приказ департамента образования
		2.1.3.Создание условий для организации отдыха в каникулярное время	Организация работы отдыха детей в каникулярное время: осенне-весенний период - в абсолютном размере	Приказ
		2.1.4.Подготовка ОУ к началу учебного года	Выполнение косметических ремонтных работ - в абсолютном размере	Приказ
		2.1.5.Участие в Городской Спартакиаде «Здоровье»	По факту выполнения – в абсолютном размере	Приказ
3.	3.1.За особые достижения	3.1.1.За качественное выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней	За каждый нерабочий день – в абсолютном размере, в пределах экономии фонда оплаты труда	Приказ
4.	4.1.Обеспечение стабильного функционирования образовательной организации	4.1.1.Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	За каждый праздничный день – в абсолютном размере	Приказ
5.	Организация и проведение на базе образовательной организации конкурсов	5.1.1.Создание условий для проведения муниципальных мероприятий (конкурса профессионального мастерства «Учитель	Создание условий для проведения мероприятий – в абсолютном размере	Приказ

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
	профессионального мастерства, олимпиад, конференций, семинаров иных творческих культурно-массовых мероприятий	года», «Педагогический дебют», августовского совещания педагогических работников, конференции по дополнительному образованию.		
	Развитие кадрового потенциала	Сопровождение аттестации педагогических работников	По факту выполнения – в абсолютном размере	Приказ

Показатели и критерии эффективности деятельности заместителей руководителя для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
1.	1.1.Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности	1.1.1.Результативное участие в профессиональных конкурсах муниципального уровня (очное участие)	Победитель - в абсолютном размере; Призер - в абсолютном размере	Приказ, диплом
		1.1.2.Результативное участие в профессиональных конкурсах регионального уровня, Всероссийского уровня (очное участие)	Победитель – в абсолютном размере; Призер - в абсолютном размере	Приказ, диплом
		1.1.3.Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности заместителя руководителя на мероприятиях регионального уровня (очное участие)	Доклад – в абсолютном размере; Мастер-класс (открытое занятие) - в абсолютном размере	Приказ, диплом, сертификат
		1.1.4.Представление результатов исследовательской,	Доклад – в абсолютном размере;	Приказ, диплом, сертификат

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
		экспериментальной и методической деятельности заместителя руководителя на мероприятиях регионального уровня (очное участие)	Мастер-класс (открытое занятие) – в абсолютном размере	
		1.1.5.Подготовка материалов для участия в конкурсах образовательных организаций	Муниципальный уровень ОО-победитель - в абсолютном размере; ОО-призер - в абсолютном размере; Региональный уровень ОО-победитель - в абсолютном размере; ОО-призер - в абсолютном размере; Всероссийский уровень ОО-победитель - в абсолютном размере; ОО-призер - в абсолютном размере	Приказ, диплом, сертификат
2.	2.1.Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	2.1.1.Поддержание имиджа ОО	По факту выполнения – в абсолютном размере	Приказ или служебная записка заместителя
		2.1.2.Создание условий для проведения муниципальных мероприятий (спортивных соревнований, конкурса профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют», муниципального этапа Всероссийского форума научной молодёжи «Шаг в	Организация мероприятия – в абсолютном размере; Участие в обеспечении условий - в абсолютном размере	Приказ, служебная записка

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
		будущее», августовского совещания педагогических работников) и др.		
		2.1.3.Создание условий для организации отдыха в каникулярное время	Организация работы летнего оздоровительного лагеря на базе ОО - в абсолютном размере	Приказ
		2.1.4.Участие заместителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах	Участник - в абсолютном размере	Приказ, письмо
		2.1.5.Подготовка ОУ к началу учебного года	Организация подготовки документов – в абсолютном размере	Приказ
3.	3.1.За особые достижения	3.1.1.За качественное выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней	За каждый нерабочий день – в абсолютном размере, в пределах экономии фонда оплаты труда	Приказ
4.	4.1.Обеспечение стабильного функционирования ОО	4.1.1.Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни - в абсолютном размере (за каждый праздничный день)	Приказ

Показатели и критерии эффективности деятельности специалистов, служащих, рабочих для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
1.	1.1.Результативность деятельности	1.1.1.Результативное участие в конкурсах	Победитель - в абсолютном размере Призер - в абсолютном размере	Приказ
2.	2.1.Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	2.1.1.Поддержание имиджа ОО	По факту выполнения - в абсолютном размере	Приказ или служебная записка заместителя директора
		2.1.2.Подготовка ОО к началу нового учебного года	Организация подготовки документов или участка – в абсолютном размере	Приказ
3.	Обеспечение стабильного функционирования образовательной организации	3.1.1.Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	За каждый праздничный день – в абсолютном размере	Приказ
4.	За особые достижения	4.1.1.За качественное выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней	За каждый нерабочий день – в абсолютном размере, в пределах экономии фонда оплаты труда	Приказ
	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства	Результаты деятельности по подготовке ОО к проверке надзорными органами	По факту выполнения - в абсолютном размере	Приказ или служебная записка заместителя директора

Параметры и критерии стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№ п\п	Критерий (Вид деятельности)	Показатель	% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада)	Срок	Категории работников
1	2	3	4	5	6
1	Высокая результативность работы	1.Выполнение плановых работ надлежащего качества и в срок.	9%	год	Специалисты, служащие, рабочие
2	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб	1.Обеспечение антитеррористической, пожарной, электробезопасности, санитарно-эпидемиологических требований в период чрезвычайных ситуаций	23%	год	Специалисты, служащие, рабочие
		2.Использование в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов: -Информационные системы в сфере закупок;	10%	год	Специалисты, служащие
		-Мониторинг использования энергоресурсов	10%	год	Специалисты, служащие
		Администрирование (поддержка работоспособности) локальной сети, администрирование серверов, поддержка функционирования программного обеспечения рабочих станций, осуществление фильтрации контента)	10%	год	Специалисты, служащие
		3.Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	10%	год	Специалисты, служащие, рабочие
		4.Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательной организации	18%	год	Специалисты, служащие, рабочие

	Выполнение сезонных работ на территории образовательной организации	10%	год	рабочие
Итого максимально в %		100		

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

№	Критерий	Условия снижения (лишения) выплаты
1	2	3
1.Руководитель, главный бухгалтер, заместитель руководителя, заведующий, педагогические работники		
1.1.	Нарушение предельных сроков исполнения документов	Непредставление в указанный срок информации, отчетов и иных документов в установленной сфере деятельности
1.2.	Несвоевременное и неправомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию основной образовательной программы в рамках муниципального задания	Неисполнение сроков (плана) расходования финансовых средств, выделенных на реализацию основной образовательной программы в рамках муниципального задания и субсидий на иные цели
1.3.	Неисполнение (неполное исполнение) рабочей программы	Нарушение сроков проведения мероприятий в рамках плана работы образовательной организации
1.4.	Наличие замечаний со стороны руководителя, заместителя руководителя, образовательной организации по исполнению должностных обязанностей	Наличие замечаний по исполнению документов в установленной сфере деятельности, организации и проведения мероприятий в рамках плана работы образовательной организации должностных обязанностей
1.5.	Нарушение трудовой дисциплины	По факту
2.Служащие, рабочие, специалисты, деятельность которых не связана непосредственным осуществлением образовательной деятельности		
2.1.	Выполнение плановых работ не надлежащего качества или не в срок	По факту
2.2.	Нарушение трудовой дисциплины	По факту
2.3.	Наличие замечаний со стороны руководителя	По факту
2.4.	Наличие обоснованных жалоб и замечаний от сторонних лиц и организаций	По факту

Лист ознакомления
с приказом МБОУ «СОШ № 7» от 28.07.2023 № 515
«Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7»

Фамилия	Имя	Отчество	Ознакомлен/а	Подпись	Дата
Куанышев	Евгений	Олегович			
Никитина	Татьяна	Ивановна			
Лебедева	Марина	Львовна			
Мурзакова	Елена	Борисовна			
Крохалева	Наталья	Викторовна			
Зотова	Нина	Валентиновна			
Кузнецова	Вероника	Викторовна			
Адамова	Наталья	Владимировна			
Вырученко	Татьяна	Ивановна			
Аджиева	Сайбат	Салаватовна			
Аминова	Эльвира	Атласовна			
Бабаян	Сергей	Викторович			
Богатурова	Наталья	Федоровна			
Бессонова	Гуля	Александровна			
Болатова	Асият	Абдулхакимовна			
Волкова	Наталья	Евгеньевна			
Вершинина	Лилия	Ягануровна			
Владимирова	Людмила	Ивановна			
Габдинова	Зимфера	Файзрахмановна			
Галиева	Розалина	Фазыльяновна			
Гильманов	Ленар	Харисович			
Десятова	Юлия	Викторовна			
Жемэноае	Ирина	Ивановна			
Зенова	Алена	Вячеславовна			
Имакаева	Ирина	Джабаровна			

Комарова	Ирина	Ивановна			
Комарова	Юлия	Александровна			
Кораблева	Марина	Александровна			
Колотыгин	Евгений	Сергеевич			
Колобова	Юлия	Александровна			
Крылова	Алевтина	Валериевна			
Кутлушина	Гульнара	Зайниевна			
Лютина	Тамара	Георгиевна			
Литвинова	Елена	Геннадьевна			
Мурзабаева	Гульнафис	Маратовна			
Мусаев	Турал	Рашидович			
Мещерякова	Рашида	Хадарисовна			
Морозова	Татьяна	Николаевна			
Минина	Ольга	Николаевна			
Нурисламова	Гульназ	Фанисовна			
Нугаманова	Гульмира	Габитовна			
Нохрина	Людмила	Николаевна			
Нурмухаметова	Зульфия	Рафаиловна			
Павлова	Ирина	Сергеевна			
Патрушева	Анастасия	Сергеевна			
Ибрагимова	Азалия	Азаматовна			
Ибатуллина	Диана	Ильгизаровна			
Плотникова	Оксана	Валерьевна			
Попова	Марина	Юрьевна			
Рахматуллина	Валентина	Адылгареевна			
Рахимгулова	Айсылу	Бикьяновна			
Султанова	Альбина	Марсовна			
Самигуллина	Оксана	Фарадиловна			
Сагитдинова	Рузалия	Мажитовна			
Сайфиева	Айгуль	Рафисовна			
Слабышева	Лина	Анатољена			
Санникова	Ольга	Михайловна			
Серазидинова	Людмила	Леонидовна			

Темишева	Марина	Маккашариповна			
Усачева	Зульфира	Мирхатовна			
Файзуллина	Рузалия	Рияновна			
Чистофорова	Эльмира	Александровна			
Хворостова	Ирина	Александровна			
Шагиев	Данис	Рафисович			
Шипулина	Ольга	Александровна			
Шлегер	Алексей	Владимирович			
Якупова	Гульнара	Айтмухаметовна			
Абубакиров	Алмаз	Азаматович			
Смородина	Алевтина	Николаевна			
Шмидт	Ирина	Дамировна			
Громыкова	Юлия	Ивановна			
Редих	Ирина	Викторовна			
Чунихина	Елена	Викторовна			
Дугужева	Фатимат	Султановна			
Гетьман	Степаниа	Васильевна			
Идикова	Лайла	Зайбуллаевна			
Каньшина	Людмила	Алексеевна			
Иштуганова	Рима	Маратовна			
Кузнецова	Кристина	Игоревна			
Тремазова	Анастасия	Сергеевна			
Ахмедова	Натаван	Идаят кызы			
Аббасова	Сабина	Исмаил кызы			
Аскерова	Зайнап	Хакимовна			
Алексеев	Дмитрий	Васильевич			
Абдусаматова	Махида	Зайниддиновна			
Баранюк	Ирина	Васильевна			
Балтубаева	Зайнура	Маматкуловна			
Гаджиева	Шейда	Ханага кызы			
Гаджиева	Джамиля	Гусейн кызы			
Долгова	Людмила	Александровна			
Даудова	Айна	Мусаевна			

Ильина	Раиса	Михайловна			
Ибракова	Самият	Утадировна			
Исраилов	Кахрамон	Маматкулович			
Калнагейданс	Сергей	Оскарлович			
Мамедова	Тарана	Аллахверан кызы			
Мамедова	Латифа	Ризван кызы			
Наплеков	Игорь	Павлович			
Порядина	Валя	Хабибовна			
Пыжова	Надежда	Ивановна			
Рубашенко	Наталья	Анатольевна			
Сафарова	Тамара	Мирзага кызы			
Степанова	Надежда	Мефодьевна			
Соломахин	Павел	Петрович			
Тарков	Александр	Александрович			
Эзберова	Айисат	Алибалаевна			
Якупова	Альбина	Ахмадиевна			