

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Председатель профкома
Ю.А. Редько
« 30 » января 2023 г.

приказом от « 30 » января 2023 № 27
Директор МАОУ г. Нягань «НОШ №9»
В.В. Завьялова
« 30 » января 2023 г.



Общее собрание трудового коллектива
МАОУ г. Нягань «НОШ №9»
протокол № 1 от 30.01.2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оплаты и стимулировании труда, иных видах социальной поддержки работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Нягани «Начальная общеобразовательная школа №9»

г. Нягань

2023 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о порядке оплаты и стимулировании труда, иных видах социальной поддержки работников МАОУ города Нягани «Начальная общеобразовательная школа №9» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, 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», приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры 02.03.2017 №3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением Администрации города Нягани от 11.08.2017 №2537 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани» (с изменениями), другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников МАОУ города Нягани «Начальная общеобразовательная школа №9» (далее - Школа) и определяет:

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

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

3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 7 107 рублей (далее – ставка заработной платы).

4. Система оплаты труда работников Школы 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 и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

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

- приказа Министерства труда Российской Федерации от 06.10.2015 №691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

- приказа Министерства труда Российской Федерации от 02.11.2015 №832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования»;

- 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»;

- мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

5. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

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

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

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

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

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

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

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

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».

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

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

8. Заработная плата работников Школы состоит из:

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

9. Размер минимальной заработной платы работников Школы не может

быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в автономном округе.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленным Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийского автономного округа – Югре».

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

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

Месячная минимальная заработная плата работников, имеющих процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в полном объеме и которые полностью отработали за этот период норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не менее минимального размера оплаты труда (с применением районного коэффициента 1,7).

Месячная минимальная заработная плата работников, имеющих процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера не в полном объеме и которые полностью отработали за этот период норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже величины прожиточного минимума, установленного для трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

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 Школой положения о системе оплаты труда в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов Школы, предусмотренных фондом оплаты труда.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

11. В локальных нормативных актах Школы, в штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками Школы, 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.

12. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений Школы устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений Школы указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей Школы, их заместителей и руководителей структурных подразделений Школы

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Директор
2.	Заместители руководителей	Заместитель директора, главный бухгалтер
3.	Руководители структурных подразделений	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; руководитель контрактной службы, заместитель главного бухгалтера, начальник отдела кадров, заведующий хозяйством, заведующий складом.

13. Схема расчета должностного оклада специалиста Школы устанавливается:

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

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

Перечень должностей специалистов, указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Специалист по учебно-методической работе; администратор, бухгалтер, документовед, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по защите информации, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инспектор по кадрам, специалист по защите информации, специалист по кадрам, техник по защите информации, техник-программист, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
		труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, старший специалист по закупкам, консультант по закупкам, специалист по маркетингу, специалист по охране труда, лаборант, библиотекарь, инструктор по гражданской обороне, специалист по управлению персоналом

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

Перечень должностей служащих Школы указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих Школы

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части, младший воспитатель, делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, секретарь руководителя, комендант, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья

15. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности Школы или занимаемой должности, устанавливается работникам Школы в размере 2500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

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

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

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

изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет - 50 рублей. Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

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

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

Таблица 4

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
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 и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 №37 «Об утверждении Квалификационного справочника

должностей руководителей, специалистов и других служащих».

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

Таблица 5

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

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
Общеобразовательные организации		
1.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы);	0,05
	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,05
	проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,10
2.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе	0,05
3.	Работа в общеобразовательной организации: - специалистов (кроме педагогических работников) - служащих	0,37 0,32
4.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
5.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
6.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
	Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
7.	Заведование учебно-производственной мастерской (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
7.1	Заведование спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
8.	Работа педагогических работников, связанная с: - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,05
9.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
10.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; - в разновозрастной дошкольной группе; - в дошкольной группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет).	0,10
11.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
12.	Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
13.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
14.	Работа в дошкольных группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
15.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	0,10
16.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30
17.	Работа педагогического работника связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
18.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
19.	Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,85
20.	Работа руководителя 1 уровня в условиях объединенной инфраструктуры (наличие 2-х зданий)	0,10
21.	Работа руководителя 1 уровня в условиях пункта проведения экзамена в рамках государственной итоговой аттестации	0,10

19. Коэффициент квалификации состоит из:

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

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

отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

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

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание за установление коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
Квалификационная категория:	
Высшая категория	0,2
Первая категория	0,1
Вторая категория	0,05

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

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 7 настоящего Положения.

Таблица 7

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

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
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05

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

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

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

Объемные показатели и порядок отнесения Школы к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

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

21. Коэффициент уровня управления устанавливается директору Школы, заместителям директора, руководителям структурных подразделений Школы на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,085
Уровень 2	0,883
Уровень 3	0,375
Уровень 4	0,00

22. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Школы (таблица 10 настоящего Положения).

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих Школы

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

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

24. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется:

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

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

Директор Школы 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 так далее.

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 так далее, определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

25. К компенсационным выплатам относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

- денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального, общего, основного общего и среднего образования, в том числе адаптированные образовательные программы.

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

Директор Школы 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.

27. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315–317 Трудового

кодекса Российской Федерации, решением Думы города Нягани от 22.04.2016 года №781 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нягань, работающих в органах местного самоуправления муниципального образования город Нягань и муниципальных учреждениях муниципального образования город Нягань».

28. 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.

28.1. 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 счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года № 76-03 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих 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.

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

Перечень и размеры компенсационных выплат

	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 статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон 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	Осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит

	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
		производилась сверх месячной нормы рабочего времени	
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	- за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере; - за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.	Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.

	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом директора Школы по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 –317 Трудового кодекса Российской Федерации
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 образования, в том числе	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 общеобразовательной организации с согласия педагогического работника

	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
	адаптированные образовательные программы		

30. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 11 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.

31. 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.

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

32. 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;
- единовременная (разовая) выплата за особые достижения и индивидуальный вклад при выполнении услуг (работ) в период деятельности в учреждении.

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).

33. 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 Школы.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Школы. 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 Школы.

34. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом Школы.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Школы (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 Школы и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности Школы, Приложение №1) или в абсолютном размере (за выполнении разовых особо значимых работ).

Дополнительно за качество выполняемых работ в Школе может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (Приложение №2,3,4,5). Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах (баллах) и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого Школой в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Конкретный размер выплаты (количество баллов) определяется и осуществляется приказом директора по представлению руководителей служб и структурных подразделений. Выплачивается 1 раз в месяц, и не зависит от фактически отработанного времени и включается в расчет среднего заработка работника в месяце фактического начисления в полном размере.

Определение «стоимости» балла производится в следующем порядке: при утверждении штатного расписания определяется плановый фонд выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ), а также плановое количество баллов к распределению. На основании полученных данных

рассчитывается «стоимость» балла: плановый фонд делится на плановое количество баллов; полученная «стоимость» балла и общее количество баллов к распределению закрепляется локальным нормативным актом Школы.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ в процентах от должностного оклада производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников Школы.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ в абсолютном размере производится за выполнение особо значимых работ и по факту получения результата.

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

Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам Школы

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере (в пределах экономии ФОТ с учетом достижения целевого показателя средней зар.платы)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	Ежемесячно (единовременно) за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности
		0% - 100%	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 100%	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере (в пределах экономии ФОТ с учетом достижения целевого показателя средней зар.платы)	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций с указанием выполняемых особо значимых работ	Ежемесячно (единовременно) за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере (баллах)	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы			
1.3.1.	за квартал	В абсолютном размере (в пределах экономии ФОТ с учетом достижения целевого показателя средней зар.платы)	Руководители организации, педагогические работники за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;	1 раз в квартал
1.3.2.	за год	В абсолютном размере (в пределах экономии ФОТ с учетом достижения целевого показателя средней зар.платы)	соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе с учетом достижения целевого показателя средней зар.платы	1 раз в год

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.4.	Единовременная (разовая) выплата за особые достижения и индивидуальный вклад при выполнении услуг (работ) в период деятельности в учреждении	В абсолютном размере (в пределах экономии ФОТ с учетом достижения целевого показателя средней зар.платы)	Руководителям, заместителям руководителя и педагогическим работникам	Единовременно за счет бюджетных средств

36. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом Школы.

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

Предельный размер выплаты устанавливается с учетом достижения целевого показателя средней зар.платы, но не может превышать 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал осуществляется педагогическим работникам, руководителям организации за общие результаты работы по итогам квартала при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал устанавливается с учетом достижения целевого показателя средней зар.платы, но не может превышать 1 фондов оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

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.

Начисленные выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляются по основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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

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

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

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

Таблица 13

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

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

Руководителям, заместителям руководителя и педагогические работники при прекращении трудовых отношений имеют право на получение единовременной (разовой) выплата за особые достижения и индивидуальный вклад при выполнении услуг (работ) в период деятельности в учреждении.

Условия получения единовременной (разовой) выплаты за особые достижения и индивидуальный вклад при выполнении услуг (работ) в период деятельности в учреждении следующие:

- 1) прекращении трудовых отношений;
- 2) стаж работы в МАОУ г. Нягань «НОШ №9» на момент прекращения трудовых отношений не менее 10 лет в данной должности (должностях).

Основанием для получения выплаты является приказ об увольнении

работника из муниципальной образовательной организации по его инициативе по собственному желанию.

Размер единовременной (разовой) выплаты за особые достижения и индивидуальный вклад при выполнении услуг (работ) в период деятельности в учреждении устанавливается в абсолютном размере (в пределах экономии ФОТ с учетом достижения целевого показателя средней зар.платы) в зависимости от величины педагогического стажа (стажа в руководящей должности) в образовательных организациях, расположенных на территории города Нягани:

- проработавшим от 10 до 19 лет – 60 000,00 рублей;
- проработавшим от 20 до 29 лет – 90 000,00 рублей;
- проработавшим 30 лет и более – 120 000,00 рублей.

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

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

38. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат Директору Школы устанавливаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани и указывается в трудовом договоре.

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

40. Компенсационные выплаты устанавливаются директору, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Школы 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 III настоящего Положения.

41. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору Школы определяются в соответствии с Порядком установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Нягань.

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

Целевые показатели эффективности работы Школы и критерии оценки

эффективности и результативности работы директора Школы устанавливаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани

43. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии разделом IV настоящего Положения.

44. Иные выплаты директору, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Школы устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

45. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения.

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

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

47. В целях повышения эффективности и устойчивости работы Школы, учитывая особенности и специфику её работы, а также с целью социальной защищенности работникам Школы устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам, к юбилейным датам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- ежемесячная доплата до минимального размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников;
- единовременная выплата работникам Школы за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных

предметных комиссий;

- единовременная выплата председателю, заместителю председателя и экспертам региональных предметных комиссий за проверку диагностических работ в 10-х классах, запланированных к проведению в период с 1 сентября 2020 года по 31 декабря 2020 года (далее – единовременная выплата за проверку диагностических работ);

- материальная помощь.

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

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

Единовременная выплата устанавливается в размере 1 000 рублей за каждый день выполнения обязанностей при проведении ГИА с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на основании ведомости.

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

Единовременная выплата за проверку диагностических работ осуществляется по завершении работы региональных предметных комиссий на основании ведомости, содержащей сведения об объемах выполненных работ, исходя из:

- видов деятельности педагогических работников;

- количества фактически отработанных часов при выполнении возложенных функциональных обязанностей;

- количество проверенных письменных работ (при условии проверок одной работы не более чем двумя педагогическими работниками, привлекаемыми в качестве экспертов региональных предметных комиссий);

- стоимости одного часа работы (стоимости проверки одной работы), учитывающей районный коэффициент, процентную надбавку за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, работу с персональными данными в соответствии с таблицей 14 настоящего Положения.

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	2	3	4
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

48. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого Школой в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

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

49. Работникам Школы один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного

оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения. Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ директора Школы.

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

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

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников Школы (кроме директора).

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

В целях единого подхода к расчету месячного фонда оплаты труда для определения объема единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска:

- расчет месячного фонда оплаты труда работника Школы считать как сумму должностного оклада по основному месту работы плюс фонд надбавок и доплат в объеме 20%. Данный расчет месячного фонда оплаты труда применять для всех работников Школы кроме руководителя 1 уровня;

- расчет месячного фонда оплаты труда руководителю 1-го уровня производить как сумму должностного оклада плюс плановый размер директорского фонда в полном объеме. Размер материальной помощи руководителя 1-го уровня составляет 10 % от планового расчетного годового фонда оплаты труда руководителя.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год (расчет выплаты осуществляется с даты приема работника на работу до конца календарного года). При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней. Единовременная выплата выплачивается в полном объеме работнику уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в Школу в течение календарного года, если перерыв составляет не более трех рабочих дней.

В отношении работников, приступившим к работе в связи с окончанием отпуска по уходу за ребенком до трех лет, а также, прервавших отпуск по уходу за ребенком до трех лет и приступивших к работе, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится с даты выхода работника на работу до конца календарного года, за исключением работников находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет и работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

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.

50. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам, юбилейным датам учреждения осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого Школой в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Разовые выплаты, связанные с праздничными датами, выплачиваются работникам, состоящим в списочном составе Школы на дату издания локального акта по выплате премии, за исключением работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до трех лет, а также вновь принятым и отработавшим в Школе менее одного месяца.

Единовременное премирование (без учета выплат к юбилейным датам работников) осуществляется в Школе в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с Комитетом образования и науки Администрации города Нягани не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии к праздничным датам выплачивается в едином размере всем сотрудникам Школы (в т.ч. директору) и не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование к профессиональным праздникам образования осуществляется в размере для каждой категории работников Школы и не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование к юбилейным датам учреждения (каждые последующие 5 лет со дня образования Школы) выплачивается в едином размере всем сотрудникам организации (в т.ч. директору) и не может превышать 10 тысяч рублей. Премия выплачивается работникам, состоящим в списочном составе Школы, работающим на дату издания локального акта по выплате премии, за исключением работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до трех лет, а также вновь

принятым и отработавшим в Школе менее одного месяца.

51. Единовременное премирование к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65, 70 лет) осуществляется в размере до месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности данного работника.

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

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

53. Материальная помощь выплачивается работникам за счет средств местного бюджета при наличии экономии по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) в размере 10 000 рублей;
- в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар квартиры и другое) в размере 10 000 рублей.
- близким родственникам (супруг, супруга, родители, дети) в связи со смертью сотрудника в размере 20 000 рублей.

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ШКОЛЫ

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

Фонд оплаты труда Школы 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 учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

55. 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 11 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.

56. Директор Школы несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда Школы и обеспечивает соблюдение установленных требований.

57. При формировании годового фонда оплаты труда Школа обязана обеспечить:

- достижение целевых значений показателей средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций;

- соблюдение соотношения средней заработной платы общеобразовательных организаций к средней заработной плате педагогических работников дошкольных организаций;

- соблюдение соотношения фонда заработной платы педагогических работников 60% и прочего персонала 40% в годовом фонде оплаты труда.

**ПРИЛОЖЕНИЕ №1 к
Положению о порядке оплаты и
стимулировании труда,
иных видах социальной
поддержки работников
МАОУ г. Нягань «НОШ №9»**

**показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Школы для
установления выплаты за качество выполняемых работ
заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера,
руководителям структурных подразделений, педагогическому персоналу**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплаты (% должностного оклада работника)
Административно-управленческий персонал		
1. Организация работы по подготовке мероприятий социально - культурной направленности, научно - учебных конференций, соревнований, конкурсов, смотров, выставок и пр.	1.1. Успешное проведение мероприятий, отсутствие жалоб, наличие победителей и призеров	1-15%
2. Организация системных исследований, мониторингов	2.1. Масштаб и количество исследований (мониторингов), количество человек, принимавших участие в исследовании	1-35%
3. Организация работы (мероприятий) по социальной адаптации «трудных» подростков	3.1. Уменьшение фактов аддиктивного (отклоняющегося) поведения подростков, состоящих на учете	1-15%
	3.2. Успешное проведение мероприятий по профилактике отклоняющегося поведения и социальной дезадаптации учащихся	1-35%
4. Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	4.1. Обеспечение дорожной безопасности образовательной организации в соответствии с паспортом дорожной безопасности	1-30%
	4.2. Организация мер по антитеррористической защите общеобразовательной организации	1-20%
5. За обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб	5.1. Положительная динамика по выполнению предписаний режимного характера органов пожарной службы, Роспотребнадзора и прочих служб	1-50%
6. Исполнение средств, выделенных из бюджета округа (субвенции) и средств муниципального бюджета	6.1. Отсутствие замечаний по исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности	1-50%

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплаты (% должностного оклада работника)
Педагогический персонал		
7. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	7.1. Оценивается динамика индивидуальных достижений по качеству конечных результатов усвоения учебного материала, или определению уровня освоения того или иного учебного материала, т.е. «прирост» учебных достижений.	1-12%
8. Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамки выполнения функций классного руководителя.	8.1. Доля обучающихся, посещающих предметный факультатив.	1-8%
9. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся).	9.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и\или обучающихся на деятельность педагога.	1-3%
	9.2. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся.	1-4%
10. Обеспечение качественного образования.	10.1. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей.	1-7%
	10.2. Реализация проектов поддержки детей, имеющих трудности в обучении детей, имеющих проблемы со здоровьем	1-3%
	10.3. Работа в классах повышенного уровня	1-10%
	10.4. Работа в профильных классах	1-10%
11. Участие в организации инновационной деятельности, обновление образовательных технологий	11.1. Применение информационных технологий в образовательном процессе и широкое использование электронных образовательных ресурсов	1-5%
	11.2. Работа в условиях стажировочных и инновационных площадок	1-7%

**ПРИЛОЖЕНИЕ №2 к
Положению о порядке оплаты и
стимулировании труда,
иных видах социальной
поддержки работников
МАОУ г. Нягань «НОШ №9»**

**показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Школы для
установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые
достижения при выполнении услуг (работ)
заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера,
руководителям структурных подразделений**

№ п/п	Критерий (вид деятельности)	Индикаторы	Возможное оценивание в баллах	Примечание
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса				
1.1.	За качественную подготовку мероприятий социально - культурной направленности, научно - учебных конференций	Статус мероприятия (городской уровень, региональный)	За каждое мероприятие от 5 до 10 баллов в зависимости от статуса мероприятия	Городской уровень - 5 баллов, региональный - 10 баллов
1.2.	Качественная организация мероприятий по социальной адаптации «трудных» подростков (для заместителя директора по воспитательной работе библиотечкарей).	Количество мероприятий по профилактике отклоняющегося поведения социальной дезадаптации	Статус мероприятия (уровень класса, школы, межшкольное и пр.) - от 1 до 5 баллов	Мероприятия школьного уровня до 2 баллов, Мероприятия городского уровня до 3 баллов. Мероприятия окружного уровня до 4 баллов, Мероприятия федерального уровня до 5 баллов.
1.3.	Управление проектом, успешное курирование предмета, направления	Статус проекта и количество участников в нем (внутришкольный, региональный, федеральный) стабильные положительные результаты курирования предмета	За каждый вид (статус) проекта (программы) от 1 до 10 баллов курирование - от 1 до 3 баллов	Проект: школьный уровень - 1 балл, городской уровень - 2 балла, окружной уровень - 3 балла, федеральный уровень - 4 балла Курирование: Одно направление - 1 балл Несколько направлений - 2 балла

№ п/п	Критерий (вид деятельности)	Индикаторы	Возможное оценивание в баллах	Примечание
1.4.	Создание локальных нормативных документов школы (технологий, регламентов, положений и пр.)	Разработанные документы	Разработка одного документа от 1 до 10 баллов	Баллы определяются в зависимости от значимости документа для школы: школа - до 3 баллов, город - до 4 баллов, регион - до 5 баллов
1.5.	Интенсивность труда при проведении системных исследований, мониторингов	Количество исследований мониторингов (за период, масштаб исследований, количество человек, принимавших участие в исследовании, количество опрошенных)	За одно исследование - до 10 баллов	Возможные темы мониторингов: мониторинг качества знаний до 3 баллов, изучение удовлетворенности родителей и обучающихся качеством образовательных услуг - до 3 баллов, удовлетворенности персонала условиями труда - до 2 баллов, экспериментальная и методическая деятельность педагогов - до 2 баллов
1.6.	За качественное обеспечение режима безопасности (для заместителя директора по безопасности, административно - хозяйственной работе).	Положительная динамика по выполнению предписаний режимного характера органов пожарной службы, санэпидемслужбы, госэнергонадзора, органов МВД и ФСБ	Отсутствие предписаний режимного характера органов пожарной службы, санэпидемслужбы, госэнергонадзора, органов МВД и ФСБ - до 5 баллов	Оценивается факт положительной динамики по устранению предписаний, если коллектив школы считает этот показатель важным и ранее такие факты присутствовали - до 5 баллов
1.7.	Выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей, в связи с производственной необходимостью	Интенсивность и высокие результаты в работе	Оценивается факт положительной динамики при выполнении работ, высокие результаты в работе - до 40 баллов	До 40 баллов
1.8.	Сложность и напряженность в работе	Подготовка периодической отчетности	В периоды подготовки отчетности до 18 баллов.	До 18 баллов

№ п/п	Критерий (вид деятельности)	Индикаторы	Возможное оценивание в баллах	Примечание
2. Сохранение и развитие материально - технических ресурсов				
2.1.	Развитие образовательных услуг и образовательной среды, разработка предложений и участие в реализации плана по развитию учебных кабинетов, эстетического облика школы	Количество новых видов услуг, количество созданных элементов образовательной инфраструктуры	За каждую новую услугу - до 3 баллов, за элемент образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, и пр.) – до 3 баллов, создание информационных стендов и их использование узкого назначения, составление плана развития и участие в его реализации, участие в пополнении материальной базы, участие в работе комиссии - до 10 баллов	Создание новых видов услуг - до 3 баллов, за каждую услугу (оформление кабинета, музея, и пр.) - до 3 баллов, создание информационных стендов и их использование узкого назначения - 3 баллов, составление плана развития и участие в его реализации - до 2 баллов, участие в пополнении материальной базы - 2 балла, участие в работе комиссии - 3 балла
3. Экономия и привлечение финансовых ресурсов				
3.1.	Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие школы	Факт привлечения спонсорских средств и иной помощи, привлечения средств через дополнительные образовательные услуги	Один факт привлечения спонсорских средств - до 5 баллов, факт привлечения средств от новых дополнительных образовательных услуг - до 5 баллов	Привлечение: - спонсорских средств и иной помощи, от 5 тысяч - до 3 баллов; - средств от дополнительных образовательных услуг за каждую услугу - до 3 баллов.
3.2.	Исполнение Плана финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие замечаний по исполнению Плана финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие принятых бюджетных обязательств сверх доведённых плановых назначений - до 20 баллов	До 20 баллов
3.3.	Своевременная и качественная сдача отчетов	Отсутствие замечаний у главного распорядителя бюджетных средств	Отсутствие замечаний у главного распорядителя бюджетных средств - до 10 баллов. Соблюдение сроков - до 10 баллов	До 20 баллов
3.4.	Сложность и напряженность в работе	Подготовка годовой, квартальной и ежемесячной отчетности	В периоды подготовки годовой отчетности до 20 баллов, квартальной отчетности - от 10 до 20 баллов,	До 40 баллов

№ п/п	Критерий (вид деятельности)	Индикаторы	Возможное оценивание в баллах	Примечание
			ежемесячной отчётности - до 20 баллов	
4. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов				
4.1.	Владение технологиями управления школой	Создание новых и поддержка действующих: информационных банков (выпускников, клиентов, партнеров и пр.), методических и дидактических материалов; научно - прикладных разработок; аналитических и статистических баз данных и пр.	Создание новых и поддержка действующих: информационных банков (выпускников, клиентов, партнеров и пр.), методических и дидактических материалов; научно - прикладных разработок; аналитических и статистических баз данных и пр.	Создание новых и поддержка действующих: информационных банков (выпускников, клиентов, партнеров и пр.), методических и дидактических материалов; научно - прикладных разработок; аналитических и статистических баз данных и пр. за каждую базу - до 5 баллов
4.2.	Деятельность по развитию социально привлекательного имиджа школы Активность в пополнении школьного сайта	Создание / развитие связей с организациями - партнерами, мониторинг эффективности рекламных кампаний	Создание / развитие связей с организациями - партнерами, мониторинг эффективности рекламных кампаний	Создание / развитие связей с организациями - партнерами, мониторинг эффективности рекламных кампаний - до 5 баллов. Пополнение сайта -3 балла
4.3.	Временное исполнение обязанностей отсутствующего администратора	Обеспечение стабильности работы ОУ	Исполнение обязанностей в полном объеме - 5 баллов; частичное - 3 балла	Исполнение обязанностей в полном объеме - 5 баллов; частичное - 3 балла
4.4.	Грамотное и своевременное оформление документации (в том числе по вопросам КОиН)	Системная работа по формированию блока документов	На уровне школы - 5 баллов; на уровне города - 8 баллов (при большом объеме)	На уровне школы - 5 баллов; на уровне города - 8 баллов (при большом объеме)

№ п/п	Критерий (вид деятельности)	Индикаторы	Возможное оценивание в баллах	Примечание
4.5.	Системная работа по подготовке, рецензированию нормативно - правовой базы ОУ, статей, докладов (в том числе с последующей публикацией)	Формирование макета, отработка содержания	Слайд-программа - 3 балла; положение - 2 балла; доклад - 2 балла; статья - 4 балла; рецензирование - 3 балла.	Слайд-программа - 3 балла; положение - 2 балла; доклад - 2 балла; статья - 4 балла; рецензирование - 3 балла.
5. Иные критерии доплат стимулирующего характера				
5.1.	Разработка и внедрение дополнительной образовательной программы (проекта, частей программы, проекта) с учетом требований ФГОС	Количество разработанных и внедренных дополнительных образовательных программ (проектов)	Наличие и полное внедрение дополнительных образовательных программ (проектов); Наличие и частичное внедрение дополнительных образовательных программ (проектов)	До 15 баллов; До 10 баллов
5.2.	Организация работы по социализации обучающихся из числа детей – инвалидов, лиц с ОВЗ в обществе	Положительная динамика социализации обучающихся из числа детей – инвалидов, лиц с ОВЗ в обществе	Положительная динамика в работе (адаптированность) к учебному процессу обучающихся перечисленных категорий; Устойчивая динамика в работе (адаптированность) к учебному процессу обучающихся перечисленных категорий	До 10 баллов; До 5 баллов
5.3.	Организация работы по наставничеству	Интенсивность и высокие результаты в работе	Проведение консультаций в наставнических парах; Прохождение педагогической практики студента-практиканта	До 10 баллов; До 10 баллов

№ п/п	Критерий (вид деятельности)	Индикаторы	Возможное оценивание в баллах	Примечание
5.4.	Организация работы пришкольного лагеря	Подготовка и качественное проведение мероприятий в пришкольном лагере	За качественную подготовку проведение мероприятий в пришкольном лагере	До 5 баллов за каждое мероприятие
5.5.	Руководство работами по реализации ФГОС	Планирование, контроль и координация работ всех участников проекта	Заместителю директора по УВР, УМР, ВД за руководство всеми работами по осуществлению проекта: планированию, контролю и координации работ всех участников проекта	До 15 баллов

**ПРИЛОЖЕНИЕ №3 к
Положению о порядке оплаты и
стимулировании труда,
иных видах социальной
поддержки работников
МАОУ г. Нягань «НОШ №9»**

**показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Школы для
установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые
достижения при выполнении услуг (работ)
педагогическому персоналу**

№ п/п	Критерий (вид деятельности)	Индикаторы	Возможное оценивание в баллах (цена индикатора)	Примечание
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса				
1.1	За качественную подготовку победителей олимпиад, соревнований, конкурсов, смотров, выставок, публичных выступлений и пр.	Наличие победителей и призеров олимпиады(конкурсов)городских, региональных, всероссийских, международных конкурсов	За качественную подготовку победителей и призеров школьного уровня – до 5 баллов городского уровня - до 10 баллов регионального - до 15 баллов всероссийского –до 20 баллов международного – до 25 баллов.	При условии наличия у педагога плана и программы подготовки победителей и призеров соревнований, олимпиад, научно-практических конференций, конкурсов, смотров, выставок, фестивалей т.д.
1.2	Воспитательная деятельность	Наличие инновационной работы в воспитательном процессе, подтверждается планом работы, программой, результатами и показателями внедрения и отчетами о проделанной работе.	Деятельность на основе внедрения перспективных, социальных и новых форм, методов, приемов и технологий в воспитании подрастающего поколения: от 1 до 10 баллов	«Проектная деятельность», новые формы работы с родителями и детьми

№ п/п	Критерий (вид деятельности)	Индикаторы	Возможное оценивание в баллах (цена индикатора)	Примечание
1.3	Медико - профилактическая и реабилитационная деятельность	Системное внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательный процесс, пропаганда здорового образа жизни, количество мероприятий в целях профилактики и реабилитации	Уровень школы - до 5 баллов; городской уровень - до 8 баллов; региональный уровень - до 10 баллов	При условии самостоятельного участия и инициирования, соорганизации и соподготовки мероприятий в соответствии с планом: школы, органа управления образованием, общественных организаций и т.д.
1.4	Контроль за правонарушениями несовершеннолетних, организация профилактической деятельности	Динамика правонарушений обучающихся, развитие гражданской и социальной активности детей и молодежи	Отсутствие фактов аддиктивного (отклоняющегося) поведения (на учете в соцорганах) до 5 баллов; Отслеживание и инициирование занятости группы детей во внеурочное время - охват 95-100%-до 5 баллов; Организация и проведение мероприятий по социальным проектам города - до 5 баллов	Критерии отслеживаются в системе и оценивают в баллах по итоговым результатам деятельности педагогов. Для педагогов дополнительного образования, при условии 90-100% посещаемости детей
1.5	Качественная успеваемость	Динамика контрольных образовательных результатов	Входные, промежуточные и итоговые контрольные работы. Качество не менее: 50% - 3 балла; 60% - 5 баллов; 70% - 8 баллов; 80% и выше - 10 баллов	Независимо от нагрузки педагога
1.6	Эффектив-ность взаимодействия с родителями	Повышение уровня мотивации учащихся и родителей к участию в образовательном процессе	Регулярная работа с родителями, системная организация и проведение совместных мероприятий для участников образовательного процесса, детско - взрослые события, социальные проекты по совместной деятельности - до 10 баллов	При условии качественно проведенных мероприятий, положительных отзывов, способствующих улучшению имиджа школы

№ п/п	Критерий (вид деятельности)	Индикаторы	Возможное оценивание в баллах (цена индикатора)	Примечание
1.7	Системные исследования разного уровня для использования результатов в образовательном процессе	Количество исследований за период, масштаб исследования. Мониторинговые замеры, социологические опросы и исследования, педагогическое проектирование.	Уровень: школы - до 5 баллов, города - до 10 баллов, округа - до 15 баллов. Мониторинга по исследованию: качества знаний - до 10 баллов; изучение удовлетворенности родителей и обучающихся качеством образовательных услуг - до 8 баллов; удовлетворенность персонала условиями труда - до 8 баллов.	Критерий оценивается в случае публичности, распространения и практической значимости данных исследований
1.8	Инновационная и методическая деятельность в школе (разработка, участие, внедрение).	Разработка, участие и внедрение методической деятельности в школе	Уровень внедрения новых технологий, обновление содержания образования, проектно - экспериментальная деятельность, участие в городских и школьных методических объединениях и т.п. На региональном уровне - до 15 баллов; На муниципальном уровне - до 10 баллов; На школьном уровне - до 5 баллов	При условии результативности, публичности и контролируемости деятельности
1.9.	Использование современных педагогических технологий и инновационных программ дополнительного образования	Количество и качество разработанных инновационных программ и педагогических технологий	Разработка инновационных программ и педагогических технологий - до 10 баллов; разработка и проведение открытых уроков - до 5 баллов	При условии внедрения новых технологий и инновационных программ - до 10 баллов, разработка и проведение открытых уроков - до 5 баллов
1.10.	Выполнение забот не входящих в круг основных обязанностей, в связи с производственной необходимостью	Интенсивность и высокие результаты в работе	Работа в жюри конкурсов и олимпиад- до 10 баллов; председателям комиссий (ПМПК, ФНД) - до 5 баллов; секретарю педсоветов- до 3 баллов; дошкольная пора (подготовка дошкольников) - до 8 баллов; членам комиссии по ФНД - до 5 баллов; инициативность и качественное выполнение поручений, не связанных с производственной деятельностью - до 6 баллов; Организация питания учащихся классным руководителям- до 10 баллов	Оценивается факт положительной динамики при выполнении работ, высокие результаты в работе

№ п/п	Критерий (вид деятельности)	Индикаторы	Возможное оценивание в баллах (цена индикатора)	Примечание
1.11.	Сложность и напряженность работы	За 2-х сменный режим работы; за систематическую работу по замене уроков; в начале учебного года классным руководителям 1-х классов; по окончанию учебного года классным руководителям 4 -х классов	(по производственной необходимости) до 10 баллов; до 5 баллов; до 10 баллов; до 10 баллов	до 10 баллов; до 5 баллов; до 10 баллов; до 10 баллов
1.12	Качественная организация учебно-воспитательного процесса	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных	Устойчивые результаты: - однократный замер – 3-5 баллов; - постоянные устойчивые показатели – 5-7 баллов.	При отсутствии неуспевающих по итогам четверти и года
2. Экономия и привлечение финансовых ресурсов				
2.1	Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие школы	Факт привлечения спонсорских средств и иной помощи, привлечения средств от дополнительных образовательных услуг	Привлечение спонсорских средств и иной помощи: -до 5 тыс. руб. - до 5 баллов; -от 5 до 20 тысяч руб. - до 7 баллов; более 20 тысяч руб. - до 10 баллов. Привлечение средств от дополнительных образовательных услуг: за каждую услугу - до 10 баллов; создание новых видов услуг - до 10 баллов.	При условии сохранения механизма эффективного целевого расходования финансовых средств на развитие школы

№ п/п	Критерий (вид деятельности)	Индикаторы	Возможное оценивание в баллах (цена индикатора)	Примечание
3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов				
3.1.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий, деятельность по развитию социально привлекательного имиджа ОУ	Создание / развитие связей с организациями - партнерами, мониторинг эффективности рекламных кампаний	Участие в школьных и городских, окружных мероприятиях (семинары, слеты) - до 5 баллов; участие педагогов в городских профессиональных конкурсах «Учитель года» и т. д. - до 10 баллов; участие учителей в творческих мастерских - до 5 баллов; печатные работы учителей - до 6 баллов.	При условии разработки документации, выступления на семинарах, слетах - до 5 баллов; активное участие в конкурсах «Учитель года» и т. д. - до 10 баллов; активное участие в творческих мастерских-до 5 баллов; печатные работы учителей - до 6 баллов
3.2.	Качественное выполнение обязанностей, связанных с организацией питания учащихся и ведение отчетных документов	Отсутствие фактов замечаний по организации питания обучающихся	Ответственный за организацию питания обучающихся - до 25 баллов	При условии качественной организации питания обучающихся, положительных отзывов
4. Сохранение и развитие материально - технических ресурсов				
4.1	Эффективное решение созданных проблемных ситуаций	В зависимости от степени сложности создавшейся проблемной ситуации	Эффективное решение- до 5 баллов; предупреждение или их отсутствие - до 5 баллов	До 10 баллов
4.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний от руководителя, КОиН	До 5 баллов	Отсутствие замечаний - до 5 баллов

№ п/п	Критерий (вид деятельности)	Индикаторы	Возможное оценивание в баллах (цена индикатора)	Примечание
5. Критерии доплат стимулирующего характера за работу по реализации ФГОС в начальной школе				
5.1.	Разработка и внедрение дополнительно образовательной программы (проекта, частей программы, проекта) с учетом требований ФГОС	Количество разработанных и внедренных дополнительных образовательных программ (проектов)	Наличие и полное внедрение дополнительных образовательных программ (проектов); Наличие и частичное внедрение дополнительных образовательных программ (проектов)	До 15 баллов; До 10 баллов
5.2.	Руководство работами по реализации ФГОС	Планирование, контроль и координация работ всех участников проекта	За руководство всеми работами по осуществлению проекта: планированию, контролю и координации работ всех участников проекта	До 15 баллов
6. Критерии доплат стимулирующего характера за работу по реализации адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ				
6.1.	Организация работы по социализации обучающихся из числа детей –инвалидов, лиц с ОВЗ в обществе	Положительная динамика социализации обучающихся из числа детей – инвалидов, лиц с ОВЗ в обществе	Положительная динамика в работе (адаптированность) к учебному процессу обучающихся перечисленных категорий; Устойчивая динамика в работе (адаптированность) к учебному процессу обучающихся перечисленных категорий	До 10 баллов; До 5 баллов
7. Иные критерии доплат стимулирующего характера				
7.1.	Организация работы по наставничеству	Интенсивность и высокие результаты в работе	Проведение консультаций в наставнических парах; Прохождение педагогической практики студента-практиканта	До 10 баллов; До 10 баллов
7.2.	Организация работы пришкольного лагеря	Подготовка и качественное проведение мероприятий в пришкольном лагере	За качественную подготовку проведение мероприятий в пришкольном лагере	До 5 баллов за каждое мероприятие

**ПРИЛОЖЕНИЕ №4 к
Положению о порядке оплаты и
стимулировании труда,
иных видах социальной
поддержки работников
МАОУ г. Нягань «НОШ №9»**

**показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Школы для
установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые
достижения при выполнении услуг (работ)
специалистам, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием
образовательных услуг (осуществлением научной деятельности), служащим и рабочим**

№п/п	Критерий (вид)	Индикаторы	Возможное оценивание
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса			
1.1	Высокое качество деятельности	Высокая результативность работы, качество работы, напряженность труда, участие в организации и проведении мероприятий	до 15 баллов
		Отсутствие замечаний со стороны руководителя	до 7 баллов
		Инициативность и качественное выполнение поручений	до 5 баллов
		Качественная и своевременная работа с корреспонденцией, документацией	до 5 баллов
		Деятельность по охране труда (отсутствие предписаний, случаев травматизма)	до 10 баллов
		Отсутствие замечаний со стороны хозяйственной службы (экономия расходных материалов, электроэнергии, других ресурсов)	до 5 баллов
		Отсутствие предписаний контролирующих органов по результатам проверок надзорных служб	до 10 баллов
		Создание фондов учебных материалов	до 5 баллов
		Высокая результативность выполнения сложных (внеочередных) работ	до 15 баллов
1.2.	Инициативность в деятельности	Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.), повышение квалификации	до 5 баллов

№п/п	Критерий (вид)	Индикаторы	Возможное оценивание
1.3.	Качественное проведение системных исследований, мониторингов	Количество исследований (мониторингов) за период, масштаб исследований количество человек, принимавших участие в исследовании, количество опрошенных)	Возможные темы мониторингов: изучение удовлетворенности родителей и обучающихся качеством предоставления образовательных услуг - до 10 баллов, удовлетворенности персонала условиями труда - до 10 баллов
2. Сохранение и развитие материально - технических ресурсов			
2.1	Развитие материальных ресурсов школы	Отсутствие замечаний со стороны администрации, учителей, других работников по своевременному и качественному выполнению заявок (доля отремонтированного оборудования и мебели)	до 10 баллов
2.2.	Выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей, в связи с производственной необходимостью	Оценивается факт положительной динамики при выполнении работ: по озеленению школы и территории школы, стирка штор, тюля, ковровых изделий, погрузка и разгрузка вручную;	до 15 баллов
		Анкетирование учащихся в пенсионном фонде (получение страховых пенсионных свидетельств);	до 10 баллов
		Высокие результаты в работе	до 10 баллов
		Ремонтные работы в период подготовки школы к новому учебному году.	до 30 баллов
		Карантинные мероприятия	до 10 баллов
3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов			
3.1	Создание новых и поддержка действующих систем информационных банков	Информационные банки (выпускников, клиентов, партнеров и пр.), организация видеосъемок событий в сфере образования и создание фонда видеоматериалов, организация работ по обеспечению сайта, пополнение школьного сайта	до 5 баллов