

Российская Федерация
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра
(Тюменская область)
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДА НЯГАНИ «НАЧАЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №9»**

ПРИКАЗ

« 18 » января 2024 года

№ 16

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

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в 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 13.11.2023 №27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы 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 12.01.2024 №14 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани», коллективным договором школы

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о порядке оплаты и стимулировании труда, иных видах социальной поддержки работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Нягани «Начальная общеобразовательная школа №9» (приложение 1).
2. Утвердить Порядок установления стимулирующих выплат руководителю муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Нягани «Начальная общеобразовательная школа №9» (приложение 2).
3. Действие приказа распространяется на правоотношения с 01 января 2024 года.
4. Считать утратившим силу приказ МАОУ г. Нягань «НОШ №9» от 30.01.2023 №27 «Об утверждении Положения о порядке оплаты и стимулировании труда, иных видах социальной поддержки работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Нягани «Начальная общеобразовательная школа №9» (с изменениями).
5. Контроль за исполнением приказа возложить на начальника финансовой службы Н.А. Васильеву.

Директор



В.В. Завьялова

ПОЛОЖЕНИЕ

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

*(с учетом изменений, внесенных приказом МАОУ г. Нягань «НОШ №9»
от 22.04.2024 №133, от 23.05.2024 №148, от 18.07.2024 №173,
от 03.10.2024 №276)*

г. Нягань

2024 год

установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом учреждения 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; индексация заработной платы осуществляется в порядке, установленном правовыми актами Администрации города Нягани.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

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

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

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент; дежурный (по залу, кабинету, и др.); делопроизводитель; кассир; комендант; секретарь; секретарь-машинистка	15 799

№ п/п	Квалификационн ый уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностног о оклада), рублей
4	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационн ый уровень	начальник отдела, начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник планово-экономического отдела	21 409
4.2.	2 квалификационн ый уровень	Главный специалист по защите информации	22 443
4.3.	3 квалификационн ый уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	23 624

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

Таблица 2

№ п/п	Квалификационн ый уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностног о оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	1 квалификационн ый уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	15 503
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационн ый уровень	младший воспитатель	16 242
2.2.	2 квалификационн ый уровень	библиотекарь; диспетчер образовательного учреждения;	17 127
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационн ый уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	17 718

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 766
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 503
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 242
2.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 127
2.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	18 013

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

Таблица 4

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	младший специалист по охране труда ¹	17 718
2	специалист по охране труда ¹	18 604

стандарта «Специалист в сфере закупок»;

³ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.10.2016 №575н «Об утверждении профессионального стандарта «Тифлосурдопереводчик»;

⁴ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 2022 №109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

⁵ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 №680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

⁶ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2017 №351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

⁷ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.01.2023 №53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания».

⁸ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.10.2021 №696н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по противопожарной профилактике».

⁹ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.02.2018 №49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности».

(сноска 9 добавлена приказом МАОУ г. Нягань «НОШ №9» от 22.04.2024 №133)

¹⁰ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04.2023 №374н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)».

(сноска 10 добавлена приказом МАОУ г. Нягань «НОШ №9» от 22.04.2024 №133)

¹¹ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04.2023 № 408н «Об утверждении профессионального стандарта «Администратор баз данных»;

(сноска 11 добавлена приказом МАОУ г. Нягань «НОШ №9» от 03.10.2024 №276)

¹² постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

(сноска 12 добавлена приказом МАОУ г. Нягань «НОШ №9» от 03.10.2024 №276)

2.6. Оклады (должностные оклады) заместителям руководителей

опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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

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

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за классное руководство (кураторство) осуществляется в размере 10000 рублей месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более классах (группах) за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом Ханты-Мансийского

			Трудовым Кодексом
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Выплата за работу в объединенных финансовых службах		выплата производится за фактически отработанное время по основному месту работы и основной занимаемой должности, в зависимости от объема выполняемых работ, оформляется приказом
6.1.	при обслуживании 2-х юридических лиц общеобразовательных организаций	5% - 15% должностного оклада	
6.2.	при обслуживании 2-х юридических лиц различной направленности (общеобразовательные организации и дошкольные организации)	7% - 17% должностного оклада	
6.3.	при обслуживании от 3-х до 4-х юридических лиц общеобразовательных организаций	15% - 25% должностного оклада	
6.4.	при обслуживании 2-х юридических лиц дошкольных образовательных организаций	5% - 15% должностного оклада	
6.5.	при обслуживании от 3-х до 4-х юридических лиц дошкольных образовательных организаций,	15% - 25% должностного оклада	
7.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных		

7.4.	за проверку тетрадей для учителей начальных классов, преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.5.	проверка тетрадей для учителей (преподавателей) физики, химии, географии, истории, черчения, биологии	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.6.	за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.7.	за реализацию программы с углубленным изучением отдельных предметов	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.8.	за работу с обучающимися на дому	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.9.	за работу в классах (дошкольных группах) компенсирующего обучения (направленности) (за исключением классов (дошкольных групп), созданных в образовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.10.	за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.11.	за работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» (строка 7.11. добавлена	в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки

	<i>приказом МАОУ г. Нягань «НОШ №9» от 18.07.2024 №173)</i>		
8.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
9.	Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. <i>(графа 2 строка 9. в редакции приказа МАОУ г. Нягань «НОШ №9» от 23.05.2024 №148)</i>	- до 50%	

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

(пункт 3.6. в редакции приказа МАОУ г. Нягань «НОШ №9» от 23.05.2024 №148)

3.7. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере:

учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности учреждения, установленным приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

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

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 учреждения и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (оклада) работника (в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности учреждения, Приложение №1 к Положению) или в абсолютном размере (за выполнение разовых особо значимых работ). Выплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения. *(абзац в редакции приказа МАОУ г. Нягань «НОШ №9» от 23.05.2024 №148)*

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

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении 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 к Положению). 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 учреждением 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 (квартал), 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 стимулирующего характера, а также плановое количество баллов к

Таблица 8

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

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 30%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 30%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 30%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 30%

4.4.1. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц;

за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц.

(пункт 4.4.1. добавлен приказом МАОУ г. Нягань «НОШ №9» от 23.05.2024 №148)

4.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения

N 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 рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности

N п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
			округа	
		3 000 рублей	Присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа)	
		7 000 рублей	Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере (в пределах экономии ФОТ с	Специалистам (за исключением педагогических и научных	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности

N п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
		должности работника (в пределах экономии ФОТ с учетом достижения целевого показателя средней зар.платы) <i>(в редакции приказа МАОУ г. Нягань «НОШ №9» от 22.04.2024 №133)</i>	соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
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
1.5.	Выплата по итогам работы за месяц <i>(строка 1.5. таблицы 9 добавлен приказом МАОУ г. Нягань «НОШ №9» от 22.04.2024 №133)</i>	0-10%	Работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения	Ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда с учетом достижения целевого показателя средней зар.платы)

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 РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, НАЧАЛЬНИКА ФИНАНСОВОЙ СЛУЖБЫ

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, начальника финансовой службы состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

5.2. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани, в соответствие с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

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

Таблица 10

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4
1.	Общеобразовательные организации	до 730 чел.	46 000
		от 731 чел. до 800 чел.	47 000
		от 801 чел. до 950 чел.	49 500
		от 951 чел. до 1200 чел.	51 000
		от 1201 чел. до 1400 чел.	52 000
		от 1401 чел. до 1700 чел.	54 000
		от 1701 чел. до 2000 чел.	58 500
		2001 чел. и выше	65 000

5.3. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру, начальнику финансовой службы устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру, начальнику финансовой службы приведены в таблице 11.

			2001 чел. и выше	59 500
		Заместители руководителя, главный бухгалтер, начальник финансовой службы, соответствующий должности (без категории)	До 730 чел.	36 800
			от 731 чел. до 800 чел.	37 600
			от 801 чел. до 950 чел.	39 600
			от 951 чел. до 1200 чел.	40 800
			от 1201 чел. до 1400 чел.	41 600
			от 1401 чел. до 1700 чел.	43 200
			от 1701 чел. до 2000 чел.	48 000
			2001 чел. и выше	56 000

5.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются в соответствии с Порядком установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций города Нягани.

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

Целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

5.5. Стимулирующие выплаты заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника финансовой службы после согласования с председателем Комитета образования и науки Администрации города Нягани, согласовываются с заместителем Главы города Нягани, курирующим сферу образования.

Стимулирующие выплаты согласовываются ежемесячно путем предоставления проекта приказа учреждения о стимулирующих выплатах за месяц, с приложением протокола заседания комиссии по рассмотрению распределения баллов. В протоколе в обязательном порядке должно быть отражено суммарное значение исходя из количества баллов по каждому работнику категории заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника финансовой службы.

денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций (далее соответственно - советники директоров). *(пункт 6.1. в редакции приказов МАОУ г. Нягань «НОШ №9» от 23.05.2024 №148, от 18.07.2024 №173, от 03.10.2024 №276)*

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

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

Выплата премии осуществляется по согласованию с Комитетом образования и науки администрации города Нягани и не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

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

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

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

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

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

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

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2,0 должностных

обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения. *(абзац добавлен приказом МАОУ г. Нягань «НОШ №9» от 03.10.2024 №276)*

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам (окладам) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. *(абзац в редакции приказа МАОУ г. Нягань «НОШ №9» от 18.07.2024 №173)*

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

6.5. 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.

6.6. Работникам при наличии ученой степени, при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень в размере:

- доктор наук - 2500 рублей;
- кандидат наук - 1600 рублей.

Основанием для установления доплаты за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

Доплата за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

(пункт 6.6. добавлен приказом МАОУ г. Нягань «НОШ №9» от 23.05.2024 №148)

6.7. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью.

Доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.11. Денежное вознаграждение советникам директоров образовательных организаций осуществляется в размере 5000 рублей в месяц за счет средств федерального бюджета (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях), с учетом районного коэффициента к заработной плате, установленного решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом автономного округа от 9.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

(пункт 6.11. добавлен приказом МАОУ г. Нягань «НОШ №9» от 03.10.2024 №276)

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

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

размеров субсидий, поступающих в установленном порядке автономным учреждениям из бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

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

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

7.2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных

**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%

**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 библиотекарей).	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
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
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
		- руководство дополнительными направлениями работы, в том числе по выполнению функций координатора профилактики употребления ПАВ, психолого- педагогическому сопровождению обучающихся «группы риска»	- до 20 баллов	- в зависимости от важности и значимости выполненной работы

№ п/п	Критерий (вид деятельности)	Индикаторы	Возможное оценивание в баллах (цена индикатора)	Примечание
1.3	Медико - профилакти- ческая и реабилитаци- онная деятельность	Системное внедрение здоровьесбере- гающих 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 правонаруше- ниями несовершенно- летних, организация профилакти- ческой 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 взаимо- действия 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
1.11.	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 окончании 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
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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к приказу МАОУ г. Нягань «НОШ №9»
от « 18 » января 2024 № 16

Порядок установления стимулирующих выплат
руководителю МАОУ г. Нягань «НОШ №9»

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат руководителю МАОУ г. Нягань «НОШ №9» (далее Порядок) устанавливает стимулирующие выплаты, способствующие развитию кадрового потенциала руководителя учреждения, применяющего эффективные стили управления, приводящие к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения, развитию приносящей доход деятельности.

1.2. Данный Порядок определяет перечень, размеры стимулирующих выплат и порядок их установления.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на стимулирование руководителя учреждения, осуществляется в пределах объема средств, направляемого на стимулирование руководителя учреждения и средств от приносящей доход деятельности образовательной организации.

II. Порядок установления и расчета стимулирующих выплат

2.1. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения, устанавливается в процентном отношении к должностному окладу с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

2.1.1. По общеобразовательным организациям процент стимулирующего фонда руководителя устанавливается в зависимости от отклонения целевого показателя «Численность педагогических работников в расчете на одного руководящего работника общеобразовательной организации» (утверждается приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани (далее – Комитет) в рамках реализации «дорожной карты» по повышению эффективности бюджетных расходов муниципальных образовательных организаций города Нягани) от фактического значения, рассчитанного по данным, отраженным в разделе 3.1. статистической отчетности ОО-1, сформированный в предыдущем календарном году.

2.1.2. При достижении целевого показателя процент стимулирующей выплаты составят 40%.

2.1.3. в случае превышения фактического значения установленного уровня целевого показателя, процент стимулирующей выплаты снижается в зависимости от суммы отклонения и составит:

2.7. Руководителю устанавливаются регулярные выплаты в течение месяца с момента реорганизации организации (изменения штатной численности при реорганизации, объединения, переименования) или назначения нового руководителя на должность в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Порядка.

В случае проведения реорганизации с 1 января по 30 ноября текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок по 31 декабря текущего календарного года. В случае проведения реорганизации с 1 декабря по 31 декабря текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок с 1 января по 31 декабря следующего календарного года.

Руководителю, уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данную образовательную организацию руководителем в течение календарного года регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год.

2.8. Размер регулярных выплат на основании произведенных расчетов устанавливается Комиссией Комитета по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций, утвержденной приказом Комитета.

2.9. Решение Комиссии по регулярным выплатам оформляется протоколом, на основании которого издается приказ Комитета об установлении размера регулярных выплат руководителям образовательных организаций.

Приказ Комитета об установлении регулярных выплатах согласовывается с заместителем Главы города Нягани, курирующим сферу образования.

2.10. Разовые выплаты, связанные с особыми достижениями, выполнением особо важных работ, выплаты по результатам участия учреждения в независимых процедурах оценки качества (внешний аудит, рейтинг), премиальные выплаты по итогам работы за год/учебный год производятся по приказу Комитета на основании решения Комиссии Комитета по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций.

Премиальная выплаты по итогам работы за год/учебный год производится за фактически отработанное время, осуществляется в конце финансового/учебного года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения. Предельный размер выплаты по итогам работы за месяц, год/учебный год - не более 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях. *(абзац второй пункта 2.10. в редакции приказа МАОУ г. Нягань «НОШ №9» от 23.05.2024 №148)*