

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 9**

ПРИКАЗ

03.06.2024

№ 434

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9»

В соответствии с приказом департамента образования администрации города Нефтеюганска от 22.05.2024 № 43-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нефтеюганска», решением общего собрания коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» протокол от 29.05.2024 № 05, приказываю:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» согласно приложению к приказу.

2. Считать утратившим силу Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9», утвержденное приказом от 01.09.2017 № 386 (с изм. на 20.03.2018 № 125, на 28.09.2018 № 465, на 22.04.2019 № 88, на 02.09.2019 № 415, на 24.09.2019 № 472, на 07.11.2019 № 561, на 06.03.2020 № 97, на 20.08.2020 № 229, на 23.10.2020 № 369, на 28.01.2021 № 44, на 21.05.2021 № 252, на 19.08.2021 № 353, на 24.09.2021 № 469, на 25.11.2021 № 620, на 11.05.2022 № 228, на 25.07.2022 № 400, на 01.12.2022 № 710, на 06.02.2023 № 91, на 28.07.2023 № 463, на 21.09.2023 № 587, на 01.12.2023 № 795, на 01.03.2024 № 164).

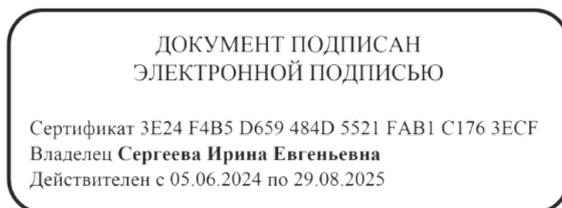
3. Настоящий приказ вступает в силу и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2024, за исключением пункта 6.3 Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9», который вступает в силу с 01.01.2025.

4. Шведовой Злате Владимировне, учителю информатики, разместить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» на официальном сайте учреждения в сети Интернет в срок до 01.09.2024.

5.Субхангуловой Зульфии Махмутовне, заместителю директора, ознакомить работников образовательной организации с Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9», в срок до 03.06.2024 под роспись.

6.Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



И.Е.Сергеева

Е.В.Важенина
специалист по кадрам
517026.
В дело 01/01-06

Положение об установлении системы оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №9»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа –Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему и условия оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» (далее – работники, организация) и определяет:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 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 науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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

1.4. Заработная плата работников организации состоит из:

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

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

2. Основные условия оплаты труда

2.1. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации 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 общеотраслевых 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (оклада), рублей
	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
	1 квалификационный	делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор	
	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
	квалификационный уровень	администратор, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью	

	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	
	квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
	квалификационный уровень	бухгалтер, документовед, инженер по защите информации, инженер, специалист по защите информации, специалист по кадрам, экономист, эксперт, юристконсульт, специалист по маркетингу	
	квалификационный уровень	должности служащего первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
	квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	

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	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
1	2	3	4

1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	15 503
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	16 242
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), руководитель физического воспитания, старший методист	20 523

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», согласно таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
	звукооператор, библиотекарь, художник-постановщик	
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: звукооператор, библиотекарь, художник-постановщик	

	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: звукооператор, библиотекарь, художник-постановщик	
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться высшая внутридолжностная категория: художник-постановщик	

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников физической культуры и спорта установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», согласно таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада рублей
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
	квалификационный уровень	хореограф	

2.6. Размеры окладов рабочих организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада (оклада), рублей
	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
	квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	

		справочником работ и профессий рабочих	
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
	квалификационный уровень	профессии по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	

2.7. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	Специалист по охране труда ⁶	18 604
2.	Специалист по закупкам ²	17 718
3.	Контрактный управляющий ²	21 409
4.	Тифлосурдопереводчик 2 категории ³	18 604
5.	Тифлосурдопереводчик 1 категории ³	19 490
6.	Специалист по кадрам ⁷	17 718
7.	Системный администратор ⁵	18 604
8.	Ассистент по оказанию технической помощи ⁴	16 242
9.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ⁸	20 523
10.	Фотограф ¹	16 537
11.	Специалист административно-хозяйственной деятельности ⁹	17 718
12.	Специалист по безопасности, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности, специалист, ответственный за обеспечение антитеррористической защищенности ¹⁰	17 718

Размеры должностных окладов установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

¹ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.12.2014 № 1077н «Об утверждении профессионального стандарта «Фотограф»;

² приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального 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 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

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 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

⁷ приказ Министерства труда и социальной и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

⁸ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.01.2023 № 53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания»;

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

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

2.8.Оклады (должностные оклады) заместителям руководителей структурных подразделений, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на 10-30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

2.9.Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

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

за часы учебной (преподавательской) работы, выполнение учителями при работе с обучающимися по заочной форме и с детьми, находящимися на длительном лечении в медицинской организации, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

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

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения

учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путём 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 стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

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);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. 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.

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 5 000 рублей в месяц (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 автономного округа 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».

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 7.

Таблица 7

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон

		Федерации от 28.06.2018 № 26-П	
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
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 совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	Осуществляется в соответствии со статьями 60.2,149,151,152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объёма (нормы) выполняемой работы
5.1.	Доплата за сбор и обработку документов, необходимых для назначения компенсации родителям части родительской платы за присмотр и уход за ребенком	в абсолютном размере	
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
6.1.	за работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководства	в размере 3 200 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств бюджета Ханты-Мансийского

	(кураторства) обучающихся по программам начального, основного, среднего (полного) общего образования		автономного округа - Югры)
		в размере 5 000 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств федерального бюджета)
6.2.	За заведование учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом		
6.2.1	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1 100 рублей	применяется за 1 объект
6.2.2	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
6.3.	за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог- методист»	в размере 1 100 рублей	применяется за 1 объединение, комиссию
6.4.	за проверку тетрадей для учителей начальных классов, преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.5.	проверка тетрадей для учителей (преподавателей) физики, химии, географии, истории, черчения, биологии	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.6.	за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.7.	за преподавание национальных языков КМНС	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.8.	за реализацию программы с углубленным изучением отдельных предметов	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

6.9.	за работу с обучающимися на дому	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.10.	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 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.11.	за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.12.	за работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
6.13.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
6.14.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа от 09.12.2004 76-оз «О
8.	Процентная надбавка за стаж работы в районах крайнего Севера и	до 50%	

	<p>приравненных к ним местностях</p>		<p>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»</p>
--	--------------------------------------	--	---

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.

3.7. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка 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: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам.

3.8. Доплата, предусмотренная пунктом 5.1 таблицы 7 настоящего Положения, осуществляется за счёт средств субвенции на администрирование переданного отдельного полномочия Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21.02.2007 № 2-оз «О компенсации части родительской платы за присмотр и уход за детьми в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательной программы дошкольного образования».

Доплата за сбор и обработку документов, необходимых для назначения компенсации родителям части родительской платы за присмотр и уход за ребёнком, не включается в расчёт среднего заработка, так как является выплатой, не относящейся к основной оплате труда и носит дополнительный характер. На данную доплату районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не начисляется.

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

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

по итогам работы за месяц, год;

доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

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

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

высокую результативность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Выплата устанавливается на срок не более года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется согласно критериям и показателям стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в процентах от оклада (должностного оклада) работника согласно приложению № 1 настоящего Положения.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы установлены в приложении № 2 настоящего Положения в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом департамента.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным департаментом.

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

Индикатор представлен в исчислимом формате (в баллах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, предоставленных работниками документов (копий документов), подтверждающих достижение критериев и показателей.

Инструмент оценки (критерии, показатели эффективности и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) установлен в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников согласно приложению № 3 настоящего Положения.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада) работника за фактически отработанное время в следующем порядке:

Определение размера средств, приходящихся на выплаты за качество выполняемых работ работнику, производится в следующем порядке:

1) Проводится промежуточная бальная оценка результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по критериям и показателям оценки эффективности деятельности работников согласно приложению № 3 настоящего Положения. Результатом промежуточной оценки является сводная ведомость и сумма баллов всех работников организации.

2) Определяется «цена» одного балла, для чего сумму средств фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы делят на сумму баллов, которую набрали все работники организации.

3) Расчет размера выплаты за качество выполняемых работ работнику устанавливается путем умножения «цены» одного балла на количество баллов работника и перевода в проценты от его оклада (должностного оклада).

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится один раз в год, в сентябре. Выплата за качество выполняемой работы по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации производится работнику в течение одного года (в период с 01 октября по 30 сентября).

Дополнительно за качество выполняемых работ установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, указанных в приложении № 4 настоящего Положения.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере без применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4.4. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за месяц, год в

соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц, год определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год – не более 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

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.

4.5. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 8.

Таблица 8

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

4.5.1. 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.

4.6.Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 9.

Таблица 9

№ 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 организации	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10 000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	Единовременно в течение месяца после получения награды.
		7 000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		5 000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3 000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа,	

			почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	
		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 в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	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
1.3.	Выплата по итогам работы за год	0 – 2 должностных окладов (окладов),	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и	1 раз в год

		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	полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
1.4.	Выплата по итогам работы за месяц	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 вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	ежемесячно в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.5.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
		10% от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера

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

5.2. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю организации устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

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

Таблица 10

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный *	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Дошкольная образовательная организация	до 400 чел.	40 000
		от 401 чел. до 800 чел.	50 000
		от 801 чел. до 1200 чел.	55 000
		1201 чел. и выше	65 000
2.	Общеобразовательная организация	до 350 чел.	50 000
		от 351 чел. до 950 чел.	55 000
		от 951 чел. до 2000 чел.	65 000
		2001 чел. и выше	75 000
3.	Организация дополнительного образования	до 400 чел.	30 800
		от 401 чел. до 800 чел.	38 500
		от 801 чел. до 1200 чел.	42 300
		1201 чел. и выше	50 000

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

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации приведены в таблице 11.

Таблица 11

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный *	Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, рублей	Размеры окладов (должностных окладов) главному бухгалтеру, рублей
1	2	3	4	5
1.		до 400 чел.	28 000	18 500

	Дошкольная образовательная организация	от 401 чел. до 800 чел.	35 000	20 500
		от 801 чел. до 1200 чел.	38 500	22 550
		1201 чел. и выше	45 500	26 650
2.	Общеобразовательная организация	до 350 чел.	35 000	35 000
		от 351 чел. до 950 чел.	38 500	38 500
		от 951 чел. до 2000 чел.	45 500	45 500
		2001 чел. и выше	52 500	52 500
3.	Организация дополнительного образования	до 400 чел.	19 120	19 120
		от 401 чел. до 800 чел.	23 900	23 900
		от 801 чел. до 1200 чел.	26 250	26 250
		1201 чел. и выше	31 000	31 000

*Расчет приведенного контингента обучающихся (воспитанников) осуществляется путем суммирования контингента обучающихся очной формы обучения, произведения контингента обучающихся очно-заочной формы обучения и коэффициента 0,25, произведения контингента обучающихся заочной формы обучения и коэффициента 0,1 по данным официальной статистики на отчетную дату. При расчете значение округляется до целого числа.

5.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом департамента.

5.5. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются на 50% в следующих случаях:

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

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

несоблюдение требований настоящего Положения.

5.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

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

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

в дошкольных образовательных организациях, организациях дополнительного образования:

у руководителя - 4;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера - 4;

в общеобразовательных организациях:

у руководителя - 5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.8. Условия оплаты труда руководителя организации 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».

6. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременная выплата молодым специалистам;

ежемесячная доплата за ученую степень;

ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

персональная доплата к окладу (должностному окладу).

6.2. Единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в организации не более 3 раз в календарном году в едином размере в отношении всех категорий работников на дату издания приказа по основному месту работы и основной занимаемой должности, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком (кроме работающих неполное рабочее время), в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого составляет более 14 дней.

Выплата единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется по согласованию с департаментом не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам не может превышать 10 000 (десять тысяч) рублей.

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

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

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

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

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 организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком;
- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

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

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

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

в муниципальных образовательных организациях в размере:

доктор наук – 2 500 рублей;

кандидат наук – 1 600 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.

6.6.Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.7.Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31.12.2023, и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строках 1.5 таблицы 9 настоящего Положения, и иных выплат, указанных в пунктах 6.5, 6.6 настоящего Положения и компенсационных выплат, указанных в строках 6 - 6.14 таблицы 7 настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

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

размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным организациям из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и средств, поступающих от приносящей доход деятельности; объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников организации.

Фонд оплаты труда организации 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 государственный внебюджетный фонд, производимых 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 окладов), на иные выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременные выплаты молодым специалистам) – 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.5 настоящего Положения.

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

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

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

Приложение № 1
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 9»

Критерии и показатели стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№	Критерий (вид деятельности)	Показатель	% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада)	Срок	Категории работников
1	Высокая результативность работы	1.Выполнение плановых работ надлежащего качества и в срок	15%	год	Специалисты, служащие, рабочие
2	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб	1.Обеспечение антитеррористической, пожарной, электробезопасности, санитарно-эпидемиологических требований в период чрезвычайных ситуаций	15%	год	Специалисты, служащие, рабочие
		1.Использование в трудовой деятельности информационных систем: - Единая информационная система в сфере закупок (ЕИС) - Официальный сайт для размещения информации об образовательной организации (bas.gov.ru) - Платформы для осуществления закупок (РСТ «Гендер» и др.) - Контур.Экстерн (ФСС, ПФР, Росстат, ЕФС и др.) - Цифровая образовательная платформа ХМАО – Югры (ЦОП ХМАО – Югры) - Федеральная государственная информационная система «Моя школа» - Региональная информационная система обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования (РИС ГИА)	за каждый вид 5%	год	Специалисты, служащие

№	Критерий (вид деятельности)	Показатель	% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада)	Срок	Категории работников
		<ul style="list-style-type: none"> - Федеральная информационная система оценки качество образования (ФИС ОКО) - Федеральная информационная система «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении» (ФИС ФРДО) - Прикладное программное обеспечение «Аттестат-СП» - Система электронного документооборота (СЭД) «Дело» - др. 			
		2.Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	20%	год	Специалисты, служащие, рабочие
		3.Выполнение сезонных работ на территории образовательной организации	5%	с 01 ноября по 31 марта	Дворник
		4.Администрирование (поддержка работоспособности) локальной сети, администрирование серверов, поддержка функционирования программного обеспечения рабочих станций, осуществление фильтрации контента	15%	год	Специалисты, служащие

Приложение № 2
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 9»

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты
за интенсивность и высокие результаты работы установлены

№	Критерий (вид деятельности)	Условия снижения (лишения) выплаты	Периодичность осуществления выплаты	%
Заместители руководителя, главный бухгалтер, педагогические работники				
1	Нарушение предельных сроков исполнения документов	Нарушение сроков предоставления информации, отчетов и иных документов в установленной сфере деятельности	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
2	Несвоевременное и неправомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию основной образовательной программы в рамках муниципального задания	Нарушение плановых сроков расходования финансовых средств, выделенных на реализацию мероприятий в рамках муниципального задания и субсидий на иные цели.	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
3	Неисполнение (неполное исполнение) рабочей программы	Нарушение сроков проведения мероприятий в рамках плана работы образовательной организации	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
4	Наличие замечаний со стороны руководителя, заместителя руководителя образовательной организации по исполнению должностных обязанностей	Наличие замечаний по исполнению документов в установленной сфере деятельности, организации и проведения мероприятий в рамках плана работы образовательной организации, должностных обязанностей	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
5	Нарушение трудовой дисциплины	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
Служащие, рабочие, специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным осуществлением образовательной деятельности				
1	Выполнение плановых работ не надлежащего качества или не в срок.	По факту	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт	10%

№	Критерий (вид деятельности)	Условия снижения (лишения) выплаты	Периодичность осуществления выплаты	%
2	Нарушение трудовой дисциплины.	По факту	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт	10%
3	Наличие замечаний со стороны руководителя	По факту	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт	10%
4	Наличие обоснованных жалоб и замечаний от сторонних лиц и организаций	По факту	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт	10%

Приложение № 3
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 9»

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности работников,
устанавливающие стимулирующую выплату за качество выполняемых работ

Педагогические работники

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальный балл
1.	Образовательные результаты	1.1. Результаты обучения	1.1.1. Доля выпускников 11-х классов, не набравших минимальное количество баллов по предмету при прохождении государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ, в общей численности выпускников 11-х классов учителя: – 0% – 1 балл – 1% и более – 0 баллов	Статистика результатов ЕГЭ по образовательной организации в текущем году	1
			1.1.2. Доля выпускников 11-х классов, получивших высокие результаты ЕГЭ (свыше 70 тестовых баллов) по предмету в общей численности выпускников 11-х классов учителя: – 20% выпускников и более – 2 балла – 19%-15% выпускников – 1 балл – 14% и менее выпускников – 0 баллов	Статистика результатов ЕГЭ по образовательной организации в текущем году	2
			1.1.3. Доля выпускников 9-х классов, не набравших минимальное количество баллов по предмету при прохождении государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ, в общей численности выпускников 9-х классов учителя: – 0% – 1 балл – 1% и более – 0 баллов	Статистика результатов ОГЭ по образовательной организации в текущем году	1

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальный балл
			1.1.4. Доля выпускников 9-х классов, получивших отметку «отлично» по предмету при прохождении государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ в общей численности выпускников 9-х классов учителя: – 20% обучающихся и более – 2 балла – 19%-15% балл обучающихся – 1 балл – 14% и менее обучающихся – 0 баллов	Статистика результатов ОГЭ по образовательной организации в текущем году	2
			1.1.5. Доля участников ВПР 4 класса по математике, русскому языку, окружающему миру, преодолевших границу низких результатов, в общей численности участников ВПР 4 класса (расчет производится по каждому предмету у учителя отдельно): – 100%-80% – 1 балл – 79%-50% – 0,5 балла – 49% и менее – 0 баллов	Статистика результатов ВПР по образовательной организации в текущем году	3
			1.1.6. Доля обучающихся, у которых сформирована функциональная грамотность на уровне не ниже среднего по результатам диагностики с использованием электронного банка заданий Министерства просвещения Российской Федерации (https://fg.resh.edu.ru/) по направлению у учителя, проводившего диагностику: – 100%-80% – 1 балл – 79%-50% – 0,5 балла – 49% и менее – 0 баллов	Информационная справка заместителя директора, подтверждающие документы (протокол диагностической процедуры)	1
			1.1.7. Наличие победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников: на муниципальном уровне: – 1-2 чел. – 1 балл – 3-4 чел. – 2 балла	Информационная справка заместителя директора, подтверждающие документы (грамоты,	9

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальный балл
			<ul style="list-style-type: none"> – 5 и более чел. – 3 балла на региональном уровне: – 1-2 чел. – 4 балла – 3-4 чел. – 5 баллов – 5 и более чел. – 6 баллов Отсутствие победителей и призеров – 0 баллов 	дипломы, сертификаты, протоколы и пр.)	
		1.2.Профессиональное самоопределение	1.2.1. Вовлечение обучающихся в профориентационные проекты («Билет в будущее» и др.) <ul style="list-style-type: none"> – 100% исполнение квоты – 1 балл – менее 100% – 0 балл 	Локальный акт образовательной организации, справка заместителя директора	1
		1.3.Результаты воспитания	1.3.1. Количество несовершеннолетних обучающихся общеобразовательных организации, совершивших преступления и правонарушения (в том числе дорожно-транспортных): <ul style="list-style-type: none"> – 0% – 0,5 балла – наличие несовершеннолетних обучающихся, совершивших преступления и правонарушения в отчетном периоде – 0 баллов 	Информационная справка заместителя директора	0,5
			1.3.2. Доля несовершеннолетних обучающихся, состоящих на профилактическом учете в органах внутренних дел, охваченных организованными формами отдыха (лагерь, трудоустройство, пр.), в общей численности несовершеннолетних обучающихся, состоящих на профилактическом учете в органах внутренних дел: <ul style="list-style-type: none"> – 100%-80% – 1 балл – менее 80% – 0 баллов 	Информационная справка заместителя директора	1
			1.3.3. Доля обучающихся, принявших участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических средств и психотропных веществ, в общей	Информационная справка заместителя директора	1

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальный балл
			<p>численности обучающихся, которые могли принять участие в данном тестировании:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 100%-95% – 1 балл – 94%-90% – 0,5 балла – менее 90% – 0 баллов 		
			<p>1.3.4. Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, охваченных дополнительным образованием, в общей численности детей в возрасте от 5 до 18 лет (классный руководитель):</p> <ul style="list-style-type: none"> – 100% – 1 балл – менее 100% – 0 баллов 	Статистика АИС ПДО	1
			<p>1.3.5. Наличие победителей и призёров и дипломантов конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр.¹</p> <p>на муниципальном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 1-5 награды – 1 балл – 6-10 наград – 1,5 балла – 11 и более наград – 2 балла <p>на региональном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 1-5 награды – 2,5 балла – 6-10 наград – 3 балла – 11 и более наград – 4 балла <p>Отсутствие наград – 0 баллов</p>	Информационная справка заместителя директора, подтверждающие документы (приказы, грамоты, дипломы, сертификаты, протоколы и пр.)	6
			<p>1.3.6. Организация деятельности классы/группы, в общественных организациях и проектах общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» («Российское движение школьников», «Юнармия», «Большая перемена», «Ассоциация</p>	Опубликованные в СМИ (в том числе на госапплике) статьи, заметки, фото-видео-материалы, скрин-копии страниц соцсетей	1

¹ В соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации «Об утверждении Перечня олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи в текущем году», планами работы, приказами Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, департамента образования администрации города Нефтеюганска, планами общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых»

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальный балл
			волонтерских движений», «Орлята России», «Юный инспектор движения») и др. – не менее четырех мероприятия – 1 балл – менее четырех мероприятий – 0 баллов		
			1.3.7. Наличие учащихся, вовлеченных в проектную деятельность ² : – 1-15 человек – 0,5 баллов – более 15 человек – 1 балл Отсутствие вовлеченных учащихся – 0 баллов	Протокол экспертного органа образовательной организации Справка заместителя директора	1
			1.3.8. Наличие учащихся, сдавших в текущем периоде нормы ГТО – 1-15 учащихся – 0,5 балла – более 15 учащихся – 1 балл Отсутствие учащихся, сдавших нормы ГТО – 0 баллов	Справка заместителя директора, подтверждающие документы (протоколы, удостоверения, значки ГТО)	1
2.	Кадровый потенциал	2.1. Компетентность педагогического работника	2.1.1. Результат выполнения диагностики профессиональных конференций компетенций: – на базовом уровне – 0,5 балла – на уровне выше базового – 1 балл Отсутствие указанных результатов – 0 баллов	Подтверждающие документы (крины результатов из личного кабинетов педагогического работника)	1
			2.1.2. Прохождение модульного курса повышения квалификации по формированию функциональной грамотности: – успешное прохождение итоговой диагностики – 0,5 балла Отсутствие результатов обучения – 0 баллов	Удостоверение повышения квалификации по направлению в текущем году	0,5

² Кроме проектной деятельности, оплачиваемой в рамках учебного плана или плана внеурочной деятельности

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальный балл
		2.2. Квалификация педагогического работника	2.2.1. Личное участие в конкурсах профессионального мастерства: <ul style="list-style-type: none"> – очное участие региональный уровень – 4 балла – очное участие муниципальный уровень – 2 балла – заочное участие на региональном и всероссийском уровне – 1 балл Отсутствие участия – 0 баллов	Подтверждающие документы (приказы, грамоты, дипломы, сертификаты, протоколы и пр.)	7
			2.2.2. Диссеминация опыта работы на муниципальном уровне региональных/федеральных инновационных площадок/апробационных, стажировочных, ресурсных площадок/центров (не менее 1 семинара, конференции в течение года) <ul style="list-style-type: none"> – региональный уровень – 3 балла – муниципальный уровень – 2 балла – наличие представленного педагогического проекта – 1 балл Отсутствие выступлений – 0 баллов	Подтверждающие документы (приказы, грамоты, дипломы, сертификаты, протоколы, благодарственные письма и пр.)	6
			2.2.3. Работа в качестве члена жюри, экспертных групп (не менее одного раза в год) муниципального и регионального уровней: <ul style="list-style-type: none"> – проверка олимпиадных, мониторинговых, экзаменационных работ – 0,5 балла – жюри творческих конкурсов, спортивных состязаний – 0,5 балла – участие в творческой команде по подготовке к профессиональным конкурсам – 0,5 балла – жюри профессиональных конкурсов – 0,5 балла 	Подтверждающие документы (приказы, протоколы, и пр.)	2

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальный балл
3.	Образовательная среда	3.1.Электронная информационно-образовательная среда	3.1.1. Активность в ФГИС «Моя школа» – 100%-80% – 0,5 балла – 79 балл и менее – 0 баллов	Справка лица, ответственного за ведение ФГИС «Моя школа»	0,5
			3.1.2. Активность работы в VK-Мессенджере «Сферум»: – 100%-80% – 0,5 балла – 79% и менее – 0 баллов	Справка лица, ответственного за ведение VK-Мессенджера «Сферум»	0,5
	ИТОГО:				50

Заместители директора, главный бухгалтер, заведующий хозяйством

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальный балл
1.	Образовательные результаты	1.1.Результаты обучения	1.1.1. Отсутствие выпускников 11-х классов, не получивших аттестат о среднем общем образовании – 1 балл Наличие выпускников 11-х классов, не получивших аттестат о среднем общем образовании – 0 баллов	Статистика результатов ЕГЭ по образовательной организации в текущем году	1
			1.1.2. Отсутствие выпускников 11-х классов, не набравших минимальное количество баллов ЕГЭ при прохождении государственной итоговой аттестации по предметам по выбору в общей численности выпускников 11-х классов – 1 балл Наличие выпускников 11-х классов, не набравших минимальное количество баллов ЕГЭ при прохождении государственной итоговой аттестации по предметам по выбору в общей численности выпускников 11-х классов – 0 баллов	Статистика результатов ЕГЭ по образовательной организации в текущем году	1
			1.1.3. Наличие выпускников 11-х классов, получивших высокие результаты ЕГЭ по предмету (свыше 70 тестовых баллов) в общей численности выпускников 11-х классов – 1 балл	Статистика результатов ЕГЭ по образовательной организации в текущем году	1

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальный балл
			Отсутствие выпускников 11-х классов, получивших высокие результаты ЕГЭ по предмету (свыше 70 тестовых баллов) в общей численности выпускников 11-х классов – 0 баллов		
			1.1.4. Наличие выпускников на уровне среднего общего образования, получивших золотую и серебряную медали – 1 балл Отсутствие выпускников – 0 баллов	Информационная справка заместителя директора	1
			1.1.5. Отсутствие выпускников 9-х классов, не получивших аттестат об основном общем образовании – 1 балла Наличие выпускников 9-х классов, не получивших аттестат об основном общем образовании – 0 баллов	Статистика результатов ЕГЭ по образовательной организации в текущем году	1
			1.1.6. Наличие выпускников основного общего образования, получивших высокие результаты ОГЭ («отлично») – 1 балла Отсутствие выпускников основного общего образования, получивших высокие результаты ОГЭ («отлично») – 0 баллов	Статистика результатов ЕГЭ по образовательной организации в текущем году	1
			1.1.7. Наличие выпускников на основного общего образования, получивших аттестат особого образца – 1 балл Отсутствие выпускников – 0 баллов	Информационная справка заместителя директора	1
			1.1.8. Доля участников ВПР 4 класса по математике, русскому языку, окружающему миру преодолевших границу низких результатов, в общей численности участников ВПР 4 класса (расчет производится по каждому предмету отдельно): – 100%-80% – 1 балл – менее 80% – 0 баллов	Статистика результатов ВПР по образовательной организации в текущем году	1

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальный балл
			1.1.9. Доля обучающихся, у которых сформирована функциональная грамотность по курируемым направлениям: – 100%-80% – 1 балл – менее – 0 баллов	Информационная справка заместителя директора, подтверждающие документы (протокол диагностической процедуры)	1
			1.1.10. Доля победителей и призеров муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников от общего количества участников муниципального этапа в 7-11-х классах: – 25% и более – 1 балл – менее 25% – 0 баллов	Информационная справка заместителя директора, подтверждающие документы (грамоты, дипломы, сертификаты, протоколы и пр.)	1
			1.1.11. Доля учащихся 2-4-х классов, успевающих на «4» и «5» по итогам учебного года (без учета классов с организацией обучения по адаптированной образовательной программе для детей с ограниченными возможностями здоровья): – 60% и более – 1 балл – менее 60% – 0 баллов	Информационная справка заместителя директора, по статистическим данным из электронного журнала	1
			1.1.12. Отсутствие учащихся 2-8, 10-х классов, оставленных на повторный год обучения – 1 балл Наличие неуспевающих учащихся 2-8, 10х классов – 0 баллов	Информационная справка заместителя директора, по статистическим данным из электронного журнала	1
		1.2.Профессиональное самоопределение	1.2.1. Доля выпускников 11 класса текущего года, выбравших один и тот же учебный предмет при прохождении государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ и в форме ЕГЭ, в общей численности выпускников 11 классов, прошедших государственную итоговую аттестацию. – 100%-70% – 1 балл – 69% и менее – 0 баллов	Статистика результатов ЕГЭ по образовательной организации в текущем году	1

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальный балл
			<p>1.2.2. Доля выпускников 9 классов текущего года, выбравших при прохождении государственной итоговой аттестации в качестве экзамена физику, химию, биологию в общей численности выпускников 9 классов текущего года (расчет суммируется по предметам отдельно).</p> <p>– 15% и выше – 1 балл – 14%-0% – 0 баллов</p>	Статистика результатов ЕГЭ по образовательной организации в текущем году	1
			<p>1.2.3. Доля выпускников, поступивших в образовательные организации высшего образования своего региона:</p> <p>– 20% и более – 1 балл – 19% и менее – 0 баллов</p>	Информационная справка заместителя директора	1
		1.3. Результаты воспитания	<p>1.3.1. Доля обучающихся, у которых сформированы личностные результаты:</p> <p>– 100%-80% – 1 балл – менее 80% – 0 баллов</p>	Информационная справка заместителя директора	1
			<p>1.3.2. Количество несовершеннолетних обучающихся общеобразовательных организаций, совершивших преступления:</p> <p>– 0% – 1 балл – 1% и более – 0 баллов</p>	Информационная справка заместителя директора	1
			<p>1.3.3. Доля несовершеннолетних обучающихся общеобразовательных организаций, состоящих на профилактическом учете в органах внутренних дел, выявленных по информации общеобразовательных организаций, в общей численности обучающихся общеобразовательных организаций, находящихся на профилактическом учете в органах внутренних дел:</p> <p>– 100%-80% – 1 балл – менее 100% – 0 баллов</p>	Информационная справка заместителя директора	1

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальный балл
			<p>1.3.4. Доля полученных органами внутренних дел информационных сообщений от образовательных организаций, требующих принятия мер правоохранительного характера, в общем числе рассмотренных органами внутренних дел заявлений и сообщений о происшествиях криминального характера в общеобразовательных организациях.</p> <p>– 100%-80% – 1 балл – менее 100% – 0 баллов</p>	Информационная справка заместителя директора	1
			<p>1.3.5. Доля несовершеннолетних обучающихся общеобразовательных организаций, состоящих на профилактическом учете в органах внутренних дел, охваченных организованными формами отдыха, в общей численности несовершеннолетних обучающихся общеобразовательных организаций, состоящих на профилактическом учете в органах внутренних дел:</p> <p>– 100% – 1 балл – менее 100% – 0 баллов</p>	Информационная справка заместителя директора	1
			<p>1.3.6. Доля обучающихся общеобразовательных организаций, принявших участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических средств и психотропных веществ, в общей численности обучающихся общеобразовательных организаций, которые могли принять участие в данном тестировании:</p> <p>– 100%-95% – 1 балл – 94% и менее – 0 баллов</p>	Информационная справка заместителя директора	1
			1.3.7. Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, охваченных дополнительным образованием, в	Информационная справка заместителя директора	1

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальный балл
			<p>общей численности детей в возрасте от 5 до 18 лет: – 100%-97% – 1 балл – 96% и менее – 0 баллов</p>		
			<p>1.3.8. Наличие не менее 25% учащихся (от контингента курируемых заместителем директора) – победителей и призёров муниципального этапа олимпиад, конференций, конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. – 2 балла Менее 25% учащихся – 0 баллов</p>	Информационная справка заместителя директора	2
			<p>1.3.9. Наличие не менее 5% учащихся (от контингента, курируемого заместителем директора) – участников регионального, всероссийского этапов (очное участие) олимпиад, конференций, конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. – 1 балла Менее 5% - 0 баллов</p>	Информационная справка заместителя директора	1
			<p>1.3.10. Организация и проведение не менее одного мероприятия, направленного на поддержку и развитие общественных организаций и проектов общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» («Российское движение школьников», «Юнармия», «Большая перемена», «Ассоциация волонтерских движений», «Орлята России», «Юный инспектор движения») и др. – 1 балл Отсутствие мероприятий – 0 баллов</p>	Информационная справка заместителя директора	1
			<p>1.3.11. Организация участия учащихся в сдаче норм ГТО – 1 балл. Отсутствие учащихся, участвующих в сдаче норм ГТО – 0 баллов.</p>	Информационная справка заместителя директора	1

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальный балл
			1.3.12. Реализуется модель сетевых форм взаимодействия общеобразовательной организации с организациями дополнительного образования, учреждениями культуры и спорта в реализации дополнительных общеразвивающих программ в сетевой форме – 2 и более программ – 1 балла – менее 2х программ – 0 баллов	Информационная справка заместителя директора	1
2.	Кадровый потенциал	2.1. Компетентность учителей	2.1.1. Доля курируемых учителей, выполнивших диагностическую работу по оценке предметных и методических компетенций на базовом уровне и выше, в общей численности курируемых учителей, выполнявших такую диагностическую работу: – 100%-80% – 1 балл – менее 80% – 0 баллов	Информационная справка заместителя директора	1
		2.2. Квалификация учителей	2.2.1. Доля курируемых учителей, имеющих первую или высшую квалификационные категории, ученое звание и (или) ученую степень и (или) лиц, приравненных к ним, в общей численности курируемых учителей (без внешних совместителей, без учета педагогических работников, имеющих стаж работы менее 3-х лет): – 100%-65% – 1 балл – менее 65% – 0 баллов	Информационная справка заместителя директора	1
			2.2.2. Реализация программы наставничества с предъявлением опыта наставников/наставляемых (не реже 2х раз в год) – 1 балл Отсутствие программы наставничества и предъявления опыта – 0 баллов	Информационная справка заместителя директора	1
			2.2.3. Диссеминация опыта работы на муниципальном уровне региональных /	Информационная справка заместителя директора	2

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальный балл
			федеральных инновационных площадок / апробационных, стажировочных, ресурсных площадок / центров: – не менее 1 семинара, конференции в течение года – 2 балла – отсутствие мероприятий – 0 баллов		
		2.3. Обеспеченность кадровыми ресурсами	2.3.1. Доля молодых учителей до 35 лет в общей численности учителей: – 50%-30% – 1 балл – 14% и менее – 0 баллов		0,5
			2.3.2. Доля фактически занятых ставок учителей в общей доле ставок учителей: – отсутствие вакансий – 1 балл – наличие вакансий – 0 баллов		0,5
3.	Образовательная среда	3.1. Электронная информационно-образовательная среда	3.1.1. Активность работы курируемых учителей и обучающихся в ФГОС «Моя школа»: – 100%-80% – 1 балл – 79% и менее – 0 баллов	Информационная справка заместителя директора	1
			3.1.2. Активность работы курируемых учителей и обучающихся на платформе «Сферум»: – 100%-80% – 1 балла – 79% и менее – 0 баллов	Информационная справка заместителя директора	1
			3.1.3. Соответствие содержания официального сайта образовательной организации федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации», других нормативных актов, регламентирующих ведение официального сайта образовательной организации: – Соответствует в полной мере – 1 балла – Не соответствует, имеются замечания – 0 баллов	Информационная справка заместителя директора	1
			3.1.4. Соответствие ведению госпабликов организации критериям флагманов:	Информационная справка заместителя директора	1

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальный балл
			<ul style="list-style-type: none"> – Соответствует – 1 балл – Не соответствует – 0 баллов 		
			<p>3.1.5. Размещение документов на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях https://bus.gov.ru:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Своевременно и в полном объеме – 1 балла – Имеются замечания по наличию документам и срокам размещения – 0 баллов 	Информационная справка заместителя директора	1
		3.2. Психологический климат	<p>3.2.1. Отсутствие фактов обращения по вопросу буллинга – 1 балла. Наличие подтвержденных фактов буллинга – 0 баллов</p>	Информационная справка заместителя директора	1
			<p>3.2.2. Отсутствие обоснованных обращений участников образовательных отношений в вышестоящие органы управления образованием, органы власти – 1 балла</p>	Информационная справка заместителя директора	1
			<p>3.2.3. Доля родителей (законных представителей) учащихся, удовлетворенных организацией образовательного процесса в образовательной организации по итогам социологического опроса, проведенного в текущем календарном году:</p> <ul style="list-style-type: none"> – соответствует или выше планового показателя – 1 балл – ниже утвержденных показателей – 0 баллов 	Информационная справка специалиста департамента образования	1
		3.3. Общая безопасность	<p>3.3.1. Наличие условий обеспечения безопасности (профессиональной охраны, кнопки тревожной сигнализации, охранной сигнализации, периметрового ограждения, освещения, системы контроля управления доступом в общеобразовательную организацию, видеонаблюдения):</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие в полном объеме – 1 балл 	Информационная справка заместителя директора	1

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальный балл
			– отсутствие (нарушение) условий безопасности – 0 баллов		
			3.3.2. Отсутствие предписаний режимного характера ТО «Роспотребнадзор» по г.Нефтеюганск, Нефтеюганскому району и г.Пыть-Ях режимного характера либо их исполнение в пределах отчётного периода: – 100%-60% исполнения – 1 балла; – менее 60% исполнения – 0 баллов	Информационная справка заместителя директора	1
			3.3.3. Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся – 1 балл Наличие случаев травматизма (акт формы Н-2) – 0 баллов	Информационная справка заместителя директора, специалиста по охране труда	1
4.	Эффективность бюджетных расходов	4.1.Создание условий для достижения результатов	4.1.1. Исполнение бюджета: – 100%-95% – 3 баллов, – ниже 95% – 0 баллов	Информационная справка заместителя директора	3
			4.1.2. Исполнение муниципального задания – 95% и более – 0,5 балла – менее 95% - 0 баллов	Информационная справка заместителя директора	0,5
			4.1.3. Объективность оценочных процедур: – не включены в федеральный перечень школ с необъективными результатами – 0,5 балла – включены в федеральный перечень школ с необъективными результатами – 0 баллов	Информационная справка заместителя директора	0,5
			4.1.4. Доля численности педагогических работников в общей численности работников образовательных организаций: – 65%-50% – 0,5 балла – менее 50% – 0 баллов	Информационная справка специалиста по кадрам	0,5
			4.1.5. Количество руководящих работников в расчете на 10 педагогических работников образовательных организаций: – 1,09 единиц – 0,5 балла	Информационная справка специалиста по кадрам	0,5

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальный балл
			- 1,1 единиц и более – 0 баллов		
					50

Приложение № 4
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 8»

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

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
1	Высокий уровень образовательных результатов (по результатам государственной итоговой аттестации)	1.1. Наличие выпускников, получивших 90 и более баллов по результатам ЕГЭ	Наличие выпускников, получивших 90 и более баллов по результатам ЕГЭ (за каждого выпускника)	Протоколы результатов ГИА
		1.2. Наличие выпускников образовательной организации, набравших максимальный балл на основном государственном экзамене	Наличие выпускников образовательной организации, набравших максимальный балл на ОГЭ (за каждого выпускника)	Протоколы результатов ГИА
2	Высокий уровень достижений учащихся во внеучебной деятельности на уровне России	2.1. Наличие победителей, призеров Всероссийского этапа Всероссийской олимпиады школьников	Наличие победителей- (за каждого) наличие призеров (за каждого победителя, призера)	Приказ или письмо, или грамота Министерства просвещения Российской Федерации
		2.2. Наличие победителей, призеров Всероссийского этапа научно-практической конференции «Шаг в будущее», акции «Я - гражданин России»	Наличие победителей или призера (за каждого учащегося или команду)	Приказ или письмо, или грамота Министерства просвещения Российской Федерации
		2.3. Наличие победителей, призеров Всероссийского этапа конкурсов,	Наличие победителей или призеров (за каждого)	Приказ или письмо, или грамота Министерства просвещения

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
		смотров, соревнований и пр. в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации	учащегося или команду)	Российской Федерации
3	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога	3.1. Результативное участие в профессиональных конкурсах муниципального уровня (очное участие)	Победитель Призер	Приказ или письмо, или грамота, или программа мероприятия
		3.2. Результативное участие в профессиональных конкурсах регионального уровня (очное участие)	Победитель Призер	Приказ или письмо, или грамота
		3.3. Результативное участие в профессиональных очных конкурсах всероссийского уровня (очное участие)	Победитель Призер	Приказ или письмо, или грамота
		3.4. Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях Всероссийского уровня (очное участие)	Выступление с докладом Мастер-класс (открытое занятие)	Приказ или письмо, или грамота
		3.5. Работа педагога по организационно-методическому сопровождению государственной итоговой аттестации	Руководитель пункта ЕГЭ, ОГЭ Технический исполнитель в пункте ЕГЭ, ОГЭ	Приказы, протоколы
4.	Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для	Поддержание имиджа образовательной организации	По факту выполнения	Приказ или служебная записка заместителя директора

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
	достижения целей деятельности образовательной организации	Создание условий для организации отдыха в каникулярное время	Организация работы летнего оздоровительного лагеря на базе образовательной организации	Приказ

Показатели и критерии эффективности деятельности заместителей директора, главного бухгалтера, заведующего хозяйством для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

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

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
		Всероссийского уровня (очное участие)		
		1.5. Работа заместителя руководителя по организационно-методическому сопровождению государственной итоговой аттестации	Руководитель пункта ЕГЭ, ОГЭ Технический исполнитель в пункте ЕГЭ, ОГЭ Член ГЭК	Приказ, диплом, сертификат
		1.6. Подготовка материалов для участия в конкурсах образовательных организаций	Муниципальный уровень (победитель, призер) Региональный уровень (победитель, призер) Всероссийский уровень (победитель, призер)	Приказ, диплом, сертификат
2	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	2.1. Результаты деятельности по подготовке образовательной организации к проверке надзорными органами	Отсутствие замечаний Отсутствие замечаний режимного характера	Предписание, служебная записка
3	Участие в мероприятиях муниципального уровня	3.1. Создание условий для проведения муниципальных мероприятий (спортивных соревнований, конкурса профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют», муниципального этапа Всероссийского форума научной молодежи «Шаг в будущее», августовского совещания	Организация мероприятия, участие в обеспечении условий	Приказ, служебная записка

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
		педагогических работников) и др.		
		3.2. Создание условий для организации отдыха в каникулярное время	Организация работы летнего оздоровительного лагеря на базе образовательной организации	Приказ
		3.3. Участие заместителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах	Участник	Приказ, письмо
4	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	4.1. Выполнение муниципального задания по курируемым направлениям	100% выполнение муниципального задания по показателям, характеризующим качество муниципальной услуги курирующим заместителем	Отчет о выполнении МЗ
5	Обеспечение безопасности	5.1. Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни (за каждый праздничный день)	Приказ
6	Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	Поддержание имиджа образовательной организации	По факту выполнения	Приказ или служебная записка заместителя

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

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
1	Результативность деятельности	1.1. Результативное участие в	Победитель Призер	Приказ

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
		профессиональных конкурсах (школьного уровня)		
2	Высокая интенсивность и высокое качество работы	2.1. Подготовка образовательной организации к началу нового учебного года	Организация подготовки документов или участка (за каждый участок)	Приказ
3	Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	3.1. Поддержание имиджа образовательной организации	По факту выполнения	Приказ или служебная записка заместителя