

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об установлении системы оплаты труда работников**  
**Муниципального общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа №9»**  
**(МАОУ «СОШ №9»)**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее положение об установлении системы оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» (далее по тексту Положение) устанавливает систему оплаты труда и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» (далее по тексту работники, учреждение), и определяет:

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

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

3. Схема расчётов должностных окладов, тарифных ставок, осуществляется исходя из ставки заработной платы в размере, установленным актуальной датой распорядительных документов учредителя (далее – ставка заработной платы). Если ставка заработной платы меняется, то изменения оформляются отдельным локальным актом (приказом) по учреждению с обязательным ознакомлением с этими изменениями работников учреждения.

– 4. Системы оплаты труда работников учреждения формируются на основе следующих принципов:

верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов, и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

установление в учреждении системы оплаты труда соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных)

обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждения;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;

предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

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

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

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

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 №251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

постановлений администрации города Мегиона об условиях оплаты труда;

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации учреждения.

6. В настоящем положении используются следующие понятия:

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

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

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;  
должностной базовый оклад – произведение ставки заработной платы на базовый коэффициент;

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

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

коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно приложению 1 к настоящему положению;

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

компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

иные выплаты – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам учреждения выплат, не входящих в должностной оклад, а также в компенсационные или стимулирующие выплаты;

молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8. Заработная плата работников учреждения состоит из:

должностного оклада или тарифной ставки;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим положением.

9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера минимальной заработной платы, 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.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работнику учреждения производится доплата в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом X настоящего Положения.

10. Система оплаты труда - работников учреждения установлена коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с настоящим Положением.

## II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности.

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

$$ДО = НУ + НК + СЗП \times БК \times КТ \times (КСР + КН + КМУ + КУУ + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;

НУ – надбавка за ученую степень;

НК – надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КТ – коэффициент территории;

КСР – коэффициент специфики работы;

КН – коэффициент за государственные награды;

КМУ – коэффициент масштаба управления;

КУУ – коэффициент уровня управления.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений учреждения указан в Таблице 1.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей, их заместителей  
и руководителей структурных подразделений учреждения

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководитель	Директор
2.	Заместители руководителя	заместитель директора, главный бухгалтер.
3.	Руководители структурных	заведующий (начальник) структурным

<p>подразделений, организационных структур учреждения</p>	<p>подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений учреждения; старший мастер учреждения; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) учреждения; начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, питомника, подготовительных курсов (отделения), учебной (учебно-производственной) мастерской, и других подразделений; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики, заместитель главного бухгалтера, начальник отдела кадров, главный энергетик, главный инженер, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий производством (шеф-повар) и другие руководители, согласно единого квалификационного справочника должностей.</p>
---	---

13. Схема расчета должностного оклада специалиста образовательного учреждения (педагогического работника) устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу:

$ДО = НУ + НК + СЗП \times БК \times КТ \times (КСР + КК + 1)$ , где:

ДО – должностной оклад;

НУ – надбавка за ученую степень;

НК – надбавка на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КТ – коэффициент территории;

КСР – коэффициент специфики работы;

КК – коэффициент квалификации.

Перечень должностей педагогических специалистов указан в таблице 2.

## Перечень должностей педагогических специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; ассистент, преподаватель, старший преподаватель.

14. Схема расчета должностного оклада специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу:

$$ДО = НУ + СЗП \times БК \times КТ \times (КСР + КК + 1), \text{ где:}$$

ДО – должностной оклад;

НУ – надбавка за ученую степень;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КТ – коэффициент территории;

КСР – коэффициент специфики работы

КК – коэффициент квалификации.

Перечень должностей специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, указан в таблице 3.

Таблица 3

Перечень должностей специалистов,  
деятельность которых не связана с образовательной деятельностью

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Специалист по учебно-методической работе, учебный мастер; администратор, бухгалтер, диспетчер, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер – программист (программист), инженер – электроник (электроник), инспектор по кадрам, механик, специалист по защите информации, специалист по кадрам, техник, техник по защите информации, техник-программист, художник, экономист, экономист по бухгалтерскому

	учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, старший специалист по закупкам, консультант по закупкам, специалист по охране труда, инструктор гражданской обороны, лаборант, технический редактор, художественный редактор, специалист по связям с общественностью, библиотекарь, инженер-энергетик (энергетик), специалист по управлению персоналом, специалист, иные должности, входящие в перечень должностей специалистов Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», утвержденного Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37.
--	---

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

- $ДО = СЗП \times БК \times (КСР + 1)$ ,  
 где:  
 ДО – должностной оклад;  
 СЗП – ставка заработной платы;  
 БК – базовый коэффициент;  
 КСР – коэффициент специфики работы.

Перечень должностей служащих указан в таблице 4.

Таблица 4

Перечень должностей служащих

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части, дежурный по режиму, младший воспитатель, диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму, дежурный, делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, секретарь-машинистка, секретарь руководителя; агент. Иные должности, входящие в перечень должностей служащих Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», утвержденного Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37.

16. Коэффициент территории устанавливается в учреждениях, расположенных в городской местности - 1,0.

17. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, устанавливается:

работникам в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

18. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам учреждения по основной занимаемой должности, совместительству (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

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

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

19. Размер базового коэффициента указан в таблице 5.

Таблица 5

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,4
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,3
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,2
Среднее общее образование	1,18

20. В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», «Квалификационный справочник должностей руководителей,



специалистов и других служащих» (утв. Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37).

21. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов, служащих указан в таблице 6.

Таблица 6

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

Образовательное учреждение, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1.0. Работа в общеобразовательном учреждении специалистов (кроме педагогических работников)	0,20
1.1. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы); - проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
1.1.1. Проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.2. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе	0,05
1.3. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.4. Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.5. заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы) Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.6. Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.7. Работа педагогических работников, связанная с реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей	0,05

углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
1.8.Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.9.Работа в классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
1.10.Работа (кроме педагогических работников) в общеобразовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	
1.11.Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; в разновозрастной дошкольной группе; в группе с детьми раннего возраста (0 – 3 лет).	0,10
1.12.Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья).	
1.13.Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
1.14.За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы).	
1.15.Работа в дошкольных группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
1.16.Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.17.Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30

1.18.Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы учреждения во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.19.Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.20.Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
1.21.Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах)	0,10
1.22.Работа в общеобразовательном учреждении служащих	0,18
1.23.Работа (кроме руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений учреждений и педагогических работников) в общеобразовательном учреждении	0,025

22. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

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

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

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 7.

Таблица 7

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
	В образовательном учреждении
1	2
Квалификационная категория (специалисты):	
высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

23. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР устанавливается руководителям, заместителям и специалистам учреждения.

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

При изменении перечня, наименования наград, коэффициентов создается актуальный распорядительный акт школы.

Таблица 8

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

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации»,	0,15

«Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

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

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

Объемные показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя для установления масштаба управления утверждаются приказом Департамента образования и молодежной политики администрации города.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 9.

Таблица 9

Размер коэффициента масштаба управления

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

Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителя по уровням управления утверждается приказом Департамента образования и молодежной политики администрации города.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 10.

Таблица 10

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления	
	Образовательное учреждение	
1	2	
Уровень 1	1,05	
Уровень 2	0,85	
Уровень 3	0,35	

25. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

26. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения (таблица 11) путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу и исчисляется по следующей формуле:

$ДО = СЗП \times ТК \times (КСР + 1)$ ,  
 где:  
 ДО – должностной оклад;  
 СЗП – ставка заработной платы;  
 ТК – тарифный коэффициент;  
 КСР – коэффициент специфики работы

Таблица 11

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,44	1,446	1,452	1,461	1,467	1,476	1,482	1,491	1,500	1,506

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

Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в таблице 12.

Таблица 12

№п/п	Образовательное учреждение	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
Рабочие всех типов учреждений		
1.1.	Водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	0,25

28. На тарифную ставку рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

29. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется: за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника. На период не свыше двух месяцев;

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

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

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

### III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

30.К компенсационным выплатам относятся:  
выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;  
выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);  
выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

30.1. 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.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

30.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 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».

30.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, 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.

30.5. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные программы, осуществляются в размере 5000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах) за счет средств федерального бюджета. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР



или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляется за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры». Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство назначается и выплачивается педагогическому работнику в соответствии с приложением №4 к данному Положению.

Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 13.

Таблица 13

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон	Осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	Не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени -	Полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере;	Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.

	сверх нормального числа рабочих часов за учетный период		
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	До 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Закона 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 муниципальных органах и муниципальных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», Решением Думы от 18.12.2013 № 385 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа город Мегион и работающих в учреждениях, финансируемых из средств местного бюджета» (с изменениями)
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50%	
8.	Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные	5000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии	Оформляется приказом руководителя с согласия педагогического работника

программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные программы	осуществления классного руководства в 2 и более классах)	
---	---	--

31. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 Таблицы 13 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

- за интенсивность и высокие результаты работы (далее по тексту «ИВР»);
- за качество выполняемых работ, за участие в выполнении важных работ, мероприятий (далее по тексту «КВР»);
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

33. Величина фонда стимулирующих выплат исчисляется по формуле:

$ФСВ = ФНД$  (фонд надбавок и доплат) -  $КВ$  (компенсационные выплаты) -  $ИВ$  (молодые специалисты)

$ФНД = ((ФДО + ФС + ФТС) \times (РК + СН + 1) \times Кксв)$ ,

где:

$ФСВ$  - фонд стимулирующих выплат;

$ФДО$  - фонд должностных окладов работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе "руководители", "специалисты" (за исключением учителей и педагогов дополнительного образования) и "служащие";

$ФС$  - фонд ставок заработной платы учителей образовательных учреждений и педагогов дополнительного образования;

$ФТС$  - фонд тарифных ставок рабочих;

$ИВ$  - иные выплаты (ежемесячная доплата молодым специалистам);

$РК$  - районный коэффициент;

$СН$  - процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

$Кксв$  - коэффициент фонда компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Фонд стимулирующих выплат состоит из:

директорский фонд;

фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

34. Размер директорского фонда устанавливается в процентном отношении от фонда стимулирующих выплат.

Объем средств директорского фонда исчисляется по следующей формуле:

$ДФ = ФСВ \times Кфр$ ,

где:

$ДФ$  - директорский фонд;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

Кфр - коэффициент директорского фонда.

Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя первого уровня учреждения, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения.

Объем средств стимулирующей выплаты руководителю учреждения устанавливается в процентном отношении от выплат стимулирующего характера:

в учреждениях со штатной численностью до 49 единиц	- 17 процентов;
в учреждениях со штатной численностью от 50 до 99 единиц	- 13%;
в учреждениях со штатной численностью от 100 до 249 единиц	- 10%;
в учреждениях со штатной численностью от 250 до 499 единиц	- 6%;
в учреждениях со штатной численностью от 500 до 999 единиц	- 4%;
в учреждениях со штатной численностью свыше 1000 единиц	- 3%.

Директорский фонд состоит из:

регулярных выплат - 85% от директорского фонда,

разовых выплат - 15% от директорского фонда.

Разовые выплаты состоят из квартальных и годовых выплат. Разовые выплаты устанавливаются по предоставлению департамента образования и молодежной политики о наличии экономии директорского фонда на выплату разовой выплаты за I, II, III, IV квартал, год.

Регулярные выплаты руководителю учреждения устанавливаются согласно сроков, устанавливаемых Распоряжением администрации города Мегиона.

Распоряжение администрации города является основанием для начисления выплат руководителю учреждения.

Разовые выплаты за квартал (I, II, III, IV) выплачиваются в размере не более одного месячного фонда оплаты труда руководителя, при наличии обоснованной экономии директорского фонда на основании распоряжения администрации. Разовая выплата за IV квартал выплачивается в декабре текущего года при наличии денежных средств на данные цели.

Разовые выплаты за квартал, год выплачиваются за отработанное время в квартале, календарном году. В отработанное время в квартале, календарном году для расчета размера разовых выплат включается время работы по таблице рабочего времени, в том числе дни нахождения в служебной командировке и дни работы в выходные и нерабочие, праздничные дни, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Размеры и порядок установления стимулирующей выплаты руководителю учреждения в пределах объема средств стимулирующей выплаты руководителя устанавливаются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя (в пределах максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя).

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

Руководитель учреждения предоставляет материалы об эффективности деятельности в департамент образования и молодежной политики в соответствии с параметрами и критериями, установленными распоряжением администрации города за год – один раз в год до 01 марта, за квартал (I, II, III) – не позднее 5 числа месяца, следующего за кварталом, за IV квартал – до 10 декабря текущего года, а департамент образования и молодежной политики направляет материалы об эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций на рассмотрение Комиссий, созданной муниципальным правовым актом администрации на установлении выплат за год – до 15 марта, за квартал (I, II, III) – до 10

числа месяца, следующего за кварталом, за IV квартал – до 12 декабря текущего года. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

Перевод баллов по критериям в процент выплат определяется по шкале перевода, в соответствии с распоряжениями администрации города.

– Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в текущем месяце при наличии дисциплинарного взыскания:

замечание – на 50%;

выговор – на 100%.

а также в случаях:

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

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

Экономия по директорскому фонду, образовавшаяся по итогам года – в 4 квартале текущего года, по решению руководителя учреждения может быть перераспределена на стимулирующие выплаты работникам учреждения.

35. Из фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за участие в выполнении важных работ, мероприятий производятся стимулирующие выплаты работникам, за исключением руководителя первого уровня, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу, высокую результативность работы, выполнение важных работ и т.п.

Стимулирующие выплаты могут начисляться и выплачиваться по основной занимаемой должности, совместительству.

Руководителю первого уровня учреждения из фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за участие в выполнении важных работ, мероприятий производятся стимулирующие выплаты по совмещаемой должности (совместительству).

36. Определение размера фонда стимулирования работников осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФСР} = \text{ФСВ} - \text{ДФ},$$

где:

ФСР - фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ДФ - директорский фонд.

37. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу – в целом – за интенсивность и высокие результаты характеризующиеся степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

38. Порядок и условия, временной характер предоставления стимулирующих выплат из фонда стимулирования работников за высокую результативность работы, за участие в выполнении важных работ, мероприятий устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом настоящего Положения. Критерии оценки могут изменяться. Изменения критериальных оценок утверждаются отдельным локальным актом (приказом) учреждения. Изменения, характеризующие улучшения, могут вводиться в любой период.

39. Материалы для определения коэффициентов премии за «ИВР» и «КВР» заполняются на всех работников – руководителями направлений, подразделений, отделов, на руководителей 2-3 уровней и специалистов без руководителя – директором учреждения, согласно утвержденным критериям и устанавливаются согласно таблицам 14 и 15. Ведомости утверждаются директором учреждения и передаются на рассмотрение в комиссию по распределению стимулирующих выплат.

Таблица №14

Перечень и размеры стимулирующих выплат (для руководителей учреждения)

Составные стимулирующие выплаты	Показатели	Подход	
Интенсивность и высокие результаты работы («ИВР»): Премия - бонус от 0 до 12%	<ul style="list-style-type: none"> <li>*образцовое выполнение муниципального задания</li> <li>*отсутствие предписаний вышестоящих органов</li> <li>*отсутствие жалоб</li> <li>*выполнение принципов бережливого производства</li> <li>* образцовое содержание здания, помещений, оборудования</li> <li>* качественное воспроизводство деятельности сотрудниками</li> <li>* отсутствие травматизма в границах управления, снижение случаев</li> <li>*исполнительская дисциплина (качественное ведение документации)</li> <li>*реализация годового плана работы, плана-графика внутреннего контроля и отсутствие замечаний</li> <li>*развитие инфраструктуры школы</li> <li>*развитие человеческого капитала учреждения</li> </ul>	<p>Назначается два раза в год (январь, июль по результатам полугодия). Исчисляется в процентном значении и выплачивается последующие шесть месяцев по основной занимаемой должности, совместительству. Размер стимулирующей выплаты исчисляется за фактически отработанное время, не включая праздничные и выходные дни. Уменьшение бонуса – шаговое:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*за несоответствие внешним показателям – «минус 6%»</li> <li>*за несоответствие внутренним показателям – «минус 2% за каждый показатель». Вновь принятым сотрудникам бонус устанавливается, если они на момент установления стимулирующей выплаты проработали в предыдущем периоде 6 месяца и более, если меньше, то бонус в настоящем периоде не начисляется.</li> </ul>	
Качество выполняемых работ, участие в выполнении важных работ, мероприятий («КВР») Премия – бонус от 0 до 8%	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Улучшение характеристик процессов</li> <li>*За работу по программам, направленным на ликвидацию пробелов в знаниях обучающихся</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*развитие системы мотивации (поощрения) сотрудников</li> <li>*оперативная коррекционная работа, выправление «сбоев»</li> <li>*развитие организационного капитала (укрепление локальной нормативной базы)</li> </ul>	<p>Начисляется в абсолютном размере. Ежемесячное подведение итогов. Балльная система: -100 баллов (максимально) в месяц может назначаться сотруднику по основной занимаемой должности; - 40 баллов (максимально) в месяц может назначаться совместителю. Шаг результата – 20 баллов.</p>

	<p>и повышения уровня мотивации обучающегося к получению образования</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*командно-образующие мероприятия</li> <li>*информирование участников процесса, горожан</li> <li>*развитие технологического капитала</li> <li>*развитие гражданских движений</li> <li>*другое, определённое</li> <li>* предотвращение демотивирующих фактов, тенденций, случаев</li> <li>*стратегическое планирование и организация комплектования</li> <li>*организация работы с законными представителями, работниками структуры на высоком уровне (отсутствие обоснованных жалоб)</li> <li>*командно-образующие мероприятия</li> <li>*отсутствие предписаний вышестоящих органов</li> <li>*выполнение требований СанПиН</li> <li>*выполнение принципов бережливого производства</li> <li>*качественное и оперативное выполнение поручений руководителя</li> <li>*участие в общественной жизни образовательного учреждения</li> <li>* другой «парад результатов»</li> </ul>	
--	--	---	--

Таблица №15

**Перечень и размеры стимулирующих выплат  
(для работников учреждения, за исключением руководителей)**

Составные стимулирующие выплаты	Показатели	Подход
<p>Интенсивность и высокие результаты работы («ИВР»): Премия - бонус от 0 до 12%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* образцовое выполнение муниципального задания</li> <li>* образцовое содержание здания, помещений, оборудования</li> <li>* качественное воспроизводство деятельности</li> <li>* отсутствие демотивирующего поведения - причастность к корпоративным ценностям и этике</li> <li>*отсутствие или снижение количества правонарушений – предотвращение роста правонарушений</li> <li>* развитие инфраструктуры учреждения</li> </ul>	<p>Назначается два раза в год (январь, июль по результатам полугодия). Исчисляется в процентном значении и выплачивается последующие шесть месяцев по основной занимаемой должности, совместительству. Размер стимулирующей</p>

	<p>*отсутствие обоснованных жалоб, предписаний  *доля участников образовательного процесса, удовлетворенных качеством работы специалиста  *отсутствие травматизма в границах управления, снижение случаев</p>	<p>выплаты исчисляется за фактически отработанное время, не включая праздничные и выходные дни.  Уменьшение бонуса – шаговое:  *за несоответствие внешним показателям – «минус 6%»  *за несоответствие внутренним показателям – «минус 2% за каждый показатель».  Вновь принятым сотрудникам бонус устанавливается, если они на момент установления стимулирующей выплаты проработали в предыдущем периоде 6 месяца и более, если меньше, то бонус в настоящем периоде не начисляется.</p>	
<p>Качество выполняемых работ, участие в выполнении важных работ, мероприятий (КВР):  От 0 до 8%</p>	<p>*Улучшение характеристик процессов – «премиальный случай»: достигнуто что-либо сверх запланированного (идея, проект, решение проблемы, сверхусилия, победа в конкурсах, подключение личных связей и т.д.)</p>	<p>*достижения учащихся, воспитанников (школьного, городского и др. уровней);  *профессиональные достижения (публичность, методическая, творческая, открытые мероприятия, технологичность, оперативность);  *результативность, приобщение к мероприятиям, проектам, акциям и др.);  *разработка проектов, акций, движений;  *сопровождение ученических объединений, комитетов, сообществ;  *бережливое производство (состояние рабочего места, предотвращение несоответствий);  * своевременное и квалифицированное оказание помощи сотрудникам в изучении инновационных программ и вычислительной техники;  * оперативное и качественное устранение технических неполадок;  * качественное сопровождение сайта;  * качественное и оперативное выполнение поручений руководителя;  * позитивные результаты</p>	<p>Начисляется в абсолютном размере. Ежемесячное подведение итогов.  Бальная система:  -100 баллов (максимально) в месяц может назначаться сотруднику по основной занимаемой должности;  - 40 баллов (максимально) в месяц может назначаться совместителю.  Шаг результата – 20 баллов.</p>



		<p>работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* участие в работе педагогического совета, административного совета, методического совета учреждения и т.д.;</li> <li>* эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных детей, охваченных различными видами контроля;</li> <li>* повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары, вебинары);</li> <li>* обобщение и распространение опыта работы: проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, РМО, наставничество, наличие публикаций и т.п. на разных уровнях: федеральном, региональном, муниципальном, образовательного учреждения);</li> <li>* дополнительная психолого-просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами, обучающимися;</li> <li>* участие в методической, научно-исследовательской работе;</li> <li>* внедрение новых форм и методов работы;</li> <li>* участие в общественной жизни образовательного учреждения;</li> <li>* наличие документации по установленной форме и использование ее по назначению;</li> <li>* творческий подход, направленный на улучшение рейтинга учреждения по сравнению с другими ОУ и ДОУ;</li> <li>* положительные результаты контрольных</li> </ul>	
--	--	---	--

		<p>точек (чек-листов);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* выполнения мероприятий по энергосбережению и повышению энергетической эффективности;</li> <li>* статистика улучшений;</li> <li>* участие в подготовке учреждения к новому учебному году;</li> <li>* умелое предотвращение аварий, сбоев и т.п.;</li> <li>* высокое качество и своевременность предоставления срочной незапланированной отчетности, информации, сведений;</li> <li>* освоение компьютерных программ и технологий;</li> <li>* активное участие в работе по благоустройству территорий: субботники, проведению генеральных уборок, оформление;</li> <li>* выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;</li> <li>* проявления творчества инициативы в мероприятиях;</li> <li>* участие в общественной жизни образовательного учреждения;</li> <li>* работа в службах, комиссиях, группах, методических советах, творческих группах</li> <li>* другой «парад результатов».</li> </ul>	
--	--	--	--

40. Определение размеров регулярных стимулирующих выплат работникам может осуществляться с использованием структурного метода либо экспертного метода. Выбранный метод устанавливается приказом директора учреждения.

41. В основу структурного метода положено пропорциональное деление фонда стимулирования работников на части в соответствии со структурой штатной численности образовательного учреждения. Фонд стимулирования работников состоит из пяти частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном расписании учреждения:

- руководители второго и третьего уровней;
- специалисты (педагогический персонал);
- специалисты (прочие специалисты);
- служащие;
- рабочие.

Для расчета размера фонда стимулирования работников структурным методом применяется следующая формула:

$$ФСР = ФСР_{рук} + ФСР_{пп} + ФСР_{псс} + ФСР_{раб},$$

где:

ФСР - фонд за качество выполняемых работ;

ФСРрук - фонд за качество выполняемых работ, относящихся к профессиональной квалификационной группе "руководители" (второго и третьего уровней);

ФСРшп - фонд за качество выполняемых работ, относящихся к профессиональной квалификационной группе "специалисты" для педагогического персонала;

ФСРпсс - фонд за качество выполняемых работ, относящихся к профессиональной квалификационной группе "специалисты" (за исключением педагогического персонала) - прочие специалисты и "служащие";

ФСРраб - фонд за качество выполняемых работ, относящихся к профессиональной квалификационной группе "рабочие".

42. В основу экспертного метода положено определение показателей (стоимость балла), указывающих на участие работников в создании и использовании ресурсов образовательного учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, информационно-технологических).

43. Определение размера средств, приходящихся на регулярные стимулирующие выплаты одного работника, производится в следующем порядке:

проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по показателям. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников образовательного учреждения;

определение суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу:

структурный метод: сумма средств фонда регулярных стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующую категорию работников, делится на общее количество баллов, которое набрали работники этой категории;

экспертный метод: сумма средств фонда регулярных стимулирующих выплат делится на общее количество баллов, которое набрали работники;

44. Расчет регулярных стимулирующих выплат одного работника производится путем умножения суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу, на количество баллов, которое набрал работник.

45. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на сохранение кадрового состава.

46. В пределах экономии фонда оплаты труда может производиться единовременное премирование работников по итогам работы за квартал, год, а также устанавливаться прочие выплаты, предусмотренные локальным актом учреждения.

Премирование по итогам работы за квартал, год, осуществляется на основании приказа руководителя.

Премия по итогам работы за квартал, год в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь квартал, календарный год в учреждениях городского округа город Мегион.

Премия по итогам работы за квартал, год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается работникам, проработавшим в учреждениях городского округа город Мегион неполный квартал, календарный год:

вновь принятым;

приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

после истечения срока работы на выборной должности;

после длительного отпуска сроков до одного года педагогическим работникам;

имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные организации (учреждения) городского округа Мегион, в связи с истечением срока трудового договора;

в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или

численности.

В отработанное время в календарном году, для расчета размера премии по итогам работы за квартал, год включается время работы по табелю учета рабочего времени. В период для расчета размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы.

Премия по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года за виновные действия.

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

Премияльные выплаты по итогам работы за IV квартал, год выплачивается в конце финансового периода при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в пределах доведенных объемов субсидии на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), средств от приносящей доход деятельности. Конкретный размер премияльных выплат по итогам работы за квартал, год определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклад) работника или в абсолютном размере.

В пределах экономии фонда оплаты труда может проводиться единовременное премирование работников по итогам работы за квартал, год, а также устанавливаться прочие выплаты (стимулирование сотрудников, привлекаемых для проведения ГИА (ОГЭ, ЕГЭ, ГВЭ) и другие), утверждаемые отдельными актами (приказами).

Выплата педагогическому персоналу за участие и достижение обучающимися призовых мест во всероссийских олимпиадах городского и окружного уровней производится в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклад) работника или в абсолютном размере:

за 1 место 5 000 рублей, за второе – 3 000 рублей, за третье – 2 000 рублей.

47. Расчет стимулирующей выплаты сотрудникам, привлекаемым для проведения ГИА (ОГЭ, ЕГЭ, ГВЭ) производится согласно таблице 16 из расчета участия в одном экзамене.

Таблица №16

Перечень сотрудников, привлекаемых для проведения ГИА (ОГЭ, ЕГЭ, ГВЭ) и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование должности сотрудников, привлекаемых для проведения ГИА (ОГЭ, ЕГЭ, ГВЭ)	Размер коэффициента участия за 1 экзамен (с учетом районных и северных)
1.	Руководитель ППЭ	1000 руб.
2.	Помощник руководителя ППЭ	750 руб.
3.	Организатор в аудитории	750 руб.
4.	Организатор вне аудитории	500 руб.
5.	Технические специалисты	500 руб.
6.	Член ГЭК	500 руб.
7.	Другие специалисты (эксперты, ассистенты, лаборанты и т.п.)	500 руб.

48. К стимулирующим выплатам относятся доплата за сложность и напряженность в работе. Для этого, если позволяют условия, формируется фонд из разницы доведенного фонда оплаты труда и расчетного штатным расписанием и тарификацией, согласно нормативам настоящего положения. Размеры индивидуальной выплаты не ограничиваются, но не могут быть более 250% от произведения базовой единицы на базовый коэффициент.

Конкретный размер доплаты за сложность и напряженность устанавливается приказом директора учреждения за планирование, управление, обеспечение, улучшение,

оценку процесса, за исполнение отдельных характеристик процесса, за выполнение особо важных и ответственных работ, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ, за выполнение работ различной квалификации, за исполнение отдельных поручений, проектов, задающихся сложность и напряженность труда. Расчет доплаты, как правило, производится эквивалентом трудоемкости исполнения конкретной функции должностью.

Размер выплаты устанавливается на заседании комиссии протоколом. По решению комиссии утверждается приказ директора учреждения.

49. Выплата за выполнение нетипичных функций без освобождения от работы, определенной трудовым договором, для денежного стимулирования по исполнению дополнительных работ, работ увеличенного объема, для достижения исполнения работ, способствующих исполнить количественные и качественные характеристики процессов, выплачивается Работнику согласно Положению о персональных доплатах и стимулировании в МАОУ «СОШ №9» (приложение 5 к данному Положению).

## **V. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ ФОНДА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

50. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением собрания трудового коллектива учреждения и утверждается приказом по учреждению.

51. Состав комиссии формируется в количестве от 3 до 9 человек. В состав комиссии могут входить члены руководства, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники.

52. Работу комиссии возглавляет председатель. Председатель организует и планирует работу, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений, несёт ответственность за работу, грамотное и своевременное оформление документации.

53. Секретарь комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам комиссии, ведёт протоколы заседаний, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию комиссии.

54. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости. Заседания могут быть инициированы председателем комиссии, директором учреждения.

55. Заседание комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов состава. Решение принимается на основе открытого голосования путём подсчёта простую большинства голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

56. Все решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём учреждения. Протоколы хранятся согласно утверждённой номенклатуре дел в учреждении.

## **VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

57. Должностной оклад, компенсационные и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации города и указываются в трудовом договоре.

58. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим положением и указываются в трудовом договоре.

59. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей

и главного бухгалтера) устанавливается:

у руководителя – 5;

у заместителя руководителя и главного бухгалтера – 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется и рассчитывается условно на календарный год и корректируется в текущих периодах.

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

## VII. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

К иным выплатам относятся:

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

единовременная выплата руководителям, заместителям руководителя, чья деятельность непосредственно связана с реализацией образовательных программ, педагогическим работникам при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости.

61. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого за счет доведенных субсидий на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

Ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

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

63. Руководителю и работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах доведенного объема субсидии на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику оформляется приказом учреждения, а руководителю – распоряжением администрации города.

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

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не может превышать двух месячных фондов оплаты труда.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается руководителю и работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год.

При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

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

работнику, уволенному за виновные действия.

64. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии доведенных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на оплату труда. Единовременное премирование осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в году.

Выплата премии осуществляется приказом по школе, для руководителя распоряжением администрации города не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 рублей.

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

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

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

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

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

67. Единовременная выплата работникам, руководителям, заместителям руководителя, чья деятельность непосредственно связана с реализацией образовательных программ, педагогическим работникам при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости осуществляется в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Размер единовременной выплаты устанавливается в размере двух месячных фондов оплаты труда по основному месту работы руководителя, заместителям руководителя, чья деятельность непосредственно связана с реализацией образовательных программ, педагогическим работникам при стаже работы в образовательных учреждениях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, 20 лет.

В случае, если работнику в соответствии с законодательством автономного округа, ранее уже было выплачено единовременное денежное вознаграждение при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости, единовременная выплата не устанавливается.

## **VIII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ**

67. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов), фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных положением, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3, таблицы 13 настоящего Положения;

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

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения.

68. В случаях, когда системой оплаты труда работников учреждения предусматривается увеличение размеров должностных окладов, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к должностным окладам, то изменение оплаты труда осуществляется:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;



при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

69. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

70. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения, обеспечивает соблюдение установленных требований, за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Приложение 1  
к положению об установлении системы оплаты  
труда работников МАОУ «СОШ №9»

Коэффициент масштаба управления устанавливается работнику, относящемуся к профессиональной квалификационной группе "руководители", в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителей устанавливается приказом департамента образования и молодежной политики на основе объемных показателей.

Коэффициент масштаба управления применяется к базовому должностному окладу на ставку работы по должности.

Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 1

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

Коэффициент уровня управления устанавливается работнику, относящемуся к профессиональной квалификационной группе "руководители", на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления. Коэффициент уровня управления применяется к базовому должностному окладу на ставку работы по должности.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 2

Уровень управления	Должность по уровням управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1	Директор, заведующий	1,05
Уровень 2	Заместитель руководителя (директора, заведующего), главный бухгалтер	0,85
Уровень 3	Руководители структурных подразделений, заместитель главного бухгалтера, шеф-повар, заведующий хозяйством	0,35

Перечень критериев оценки деятельности  
руководителя учреждения за квартал

Параметры	Критерии	Значения критериев	Примечание
Полнота нормативной базы и ее соответствие действующему законодательству	Разработка локальных актов, необходимых для функционирования учреждения	в полном объеме и соответствует законодательству – 5 баллов; не в полном объеме и (или) не соответствует законодательству – 0 баллов	При наличии выявленных фактов отсутствия и (или) несоответствия действующему законодательству вышестоящими и (или) контролирующими органами
Обеспечение информационной открытости учреждения	Наличие в учреждении стендов с информацией о предоставляемых услугах, в том числе на платной основе, о составе органов управления Учреждением и другой информации. Наличие в Учреждении официального интернет сайта и его системное сопровождение	в полном объеме – 5 баллов; отсутствует или размещена не в полном объеме – 0 баллов	При наличии выявленных фактов отсутствия или размещения не в полном объеме необходимой информации в учреждении, на интернет сайте вышестоящими и (или) контролирующими органами, потребителями услуг
Обеспечение качества предоставляемых услуг	Наличие обоснованных жалоб заявителей на качество и доступность услуг	отсутствие жалоб – 10 баллов; наличие жалоб – 0 баллов	При наличии одной и более жалоб (обращений) от потребителей услуг, признанных обоснованными. При получении по результатам проведения независимой оценки качества условий оказания услуг оценки

			«неудовлетворительно» и ниже
	Результаты проведения независимой оценки качества условий оказания услуг	оценка «отлично» - 10 баллов; оценка «хорошо» - 5 баллов; оценка «неудовлетворительно» и ниже – 0 баллов	По итогам проведения независимой оценки качества условий оказания услуг уполномоченным органом
	Выполнение плана мероприятий по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг	в полном объеме – 10 баллов; не в полном объеме – 0 баллов	При не выполнении 1 и более мероприятий, запланированных в отчетном квартале
Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Соблюдение норм и правил по охране труда, безопасности предоставления услуг, санитарно-эпидемиологической, противопожарной и антитеррористической безопасности	отсутствие нарушений – 5 баллов; наличие нарушений – 0 баллов	При наличии несчастных случаев в учреждении, произошедших с работниками или получателями услуг, нарушений, выявленных по результатам проверок надзорных органов, по причинам, зависящим от руководителя учреждения
Качество функционирования системы электронного документооборота «ДЕЛО»	Доля исходящих документов, направленных через систему СЭД «ДЕЛО» в органы местного самоуправления, исполнительные органы государственной власти	от 60% и более – 10 баллов; менее 60% - 0 баллов	Определяется от общего числа документов, направленных в органы местного самоуправления города Мегиона, исполнительные органы государственной власти автономного округа
<b>Финансово-экономическая деятельность</b>			
Обеспечение качества финансово-	Отсутствие предписаний контрольных	отсутствие нарушений – 10 баллов;	При наличии предписаний по итогам проверок,

хозяйственной деятельности	органов об устранении нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности (отдела внутреннего финансового контроля администрации города, Контрольно-счетной палаты города и иных контролирующих органов)	наличие нарушений – 0 баллов	проведенных вышестоящими и (или) контролирующими органами
Обеспечение установленной законодательством и (или) учредителем финансовой, статистической и иной отчетности	Соблюдение сроков и полноты представления финансовой и статистической отчетности	отсутствие нарушений – 5 баллов; наличие нарушений – 0 баллов	При наличии выявленных фактов непредставления или несвоевременного представления финансовой и статистической отчетности
<b>Ресурсное обеспечение учреждения</b>			
Кадровое обеспечение	Наличие специалистов с высшим профессиональным образованием	от 95% до 100% - 10 баллов; менее 95% - 5 баллов	По итогам проведенного анализа уровня образования основного персонала
<b>Отраслевые критерии</b>			
Итого максимальное количество баллов		80	

Перечень критериев оценки деятельности  
руководителя учреждения за год

Параметры	Критерии	Значения критериев	Примечание
<b>Основная деятельность</b>			
Оценка качества предоставляемых услуг потребителями услуг	Удовлетворенность заявителей качеством и доступностью предоставления государственных (муниципальных) услуг	от 90% - 10 баллов; от 80% до 90 % - 5 баллов; менее 80 % - 0 баллов	Определяется как доля опрошенных, полностью удовлетворенных качеством и доступностью предоставления услуг, от общего числа опрошенных путем анкетирования, очных опросов, интернет опросов и т.д. При установлении значений критериев учитываются отраслевые требования
Обеспечение открытости и доступности учредительных документов, плановых и отчетных документов о финансово-хозяйственной деятельности, отчетов о результатах деятельности	Размещение (актуализация) на Едином официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях bus.gov.ru сведений об учреждении своевременно и в полном объеме	отсутствие нарушения сроков и полноты размещения – 10 баллов; наличие нарушений – 0 баллов	При наличии выявленных фактов отсутствия или несвоевременного размещения необходимых сведений вышестоящими и (или) контролирующими органами, потребителями услуг
Участие в федеральных, региональных, городских мероприятиях, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Участие в конференциях, «круглых столах», конкурсах и других мероприятиях различных уровней	участие в мероприятиях – 5 баллов; непринятие участия – 0 баллов	Применяется в том случае, если на эффективность деятельности учреждения оказывает влияние участие в конференциях, «круглых столах»,

			конкурсах, фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях
Поддержка доступа негосударственных (немуниципальных) организаций (коммерческих, некоммерческих) к предоставлению услуг в социальной сфере	Доля переданных муниципальным учреждением услуг (работ) на исполнение негосударственным организациям, в том числе социально ориентированным некоммерческим организациям, в общем количестве услуг, оказываемых муниципальным учреждением и запланированных к передаче в отчетном году	передано 100 % от запланированного числа услуг – 5 баллов; передано менее 100 % от запланированного числа услуг – 0 баллов	Применяется для учреждений, участвующих в мероприятиях по организации поддержки доступа СОНКО
<b>Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина</b>			
Результативность выполнения муниципального задания	Объем выполнения муниципального задания	от 98% и более – 10 баллов; менее 98% - минус 10 баллов	Определяется как отношение фактического значения исполнения к утвержденному плановому значению
Эффективность выполнения муниципального задания	Достижение целевых показателей по утвержденному муниципальному заданию	процент исполнения 95% и более – 10 баллов; менее 95% - 0 баллов	Определяется как отношение фактического значения показателя к утвержденному плановому значению
Повышение качества исполнения мероприятий государственных и муниципальных программ	Объем выполнения мероприятий государственных и муниципальных программ (субсидия на иные цели)	процент исполнения 95% и более – 10 баллов; менее 95% - 0 баллов	Определяется как отношение фактического значения исполнения к утвержденному плановому значению
Совершенствование планирования	Выполнение плана финансово хозяйственной	выполнение 98% и более – 10 баллов; менее 98% - 0 баллов	Определяется как отношение фактического

деятельности учреждения	деятельности		исполнения к сумме фактического финансирования на отчётную дату
Качество планирования финансово-хозяйственной деятельности	Количество уточнений, вносимых в план финансово-хозяйственной деятельности	менее 15 – 10 баллов; от 15 до 20 – 5 баллов; более 20 – 0 баллов	
Достижение целевого показателя средней заработной платы работников согласно Указу Президента Российской Федерации №294 от 26.02.2019	Создание условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации №294 от 26.02.2019	значение достигнуто – 10 баллов; не достигнуто – 0 баллов	В соответствии с целевыми показателями уровня среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников, установленных Правительством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
Соблюдение трудового законодательства в части соблюдения условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров (статья 145 Трудового кодекса Российской Федерации)	Соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера	соотношение соблюдено – 5 баллов; соотношение не соблюдено – 0 баллов	Определяется по итогам анализа как отношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера к среднемесячной оплате труда работников, за счёт всех источников финансирования. Для этих целей применяется Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»
Качество проведения	Наличие или отсутствие	отсутствие нарушений – 5	Определяется по итогам проверок



муниципальных закупок	нарушений при проведении закупок в соответствии с Федеральным законодательством	баллов; наличие нарушений – 0 баллов	надзорных органов
Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	Наличие или отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	отсутствие задолженности – 5 баллов; наличие задолженности – 0 баллов	Учитывается задолженность по договорным обязательствам, по налогам и сборам
Ресурсное обеспечение			
Повышение квалификации работников	Количество работников учреждения, принявших участие в курсах повышения квалификации и (или) профессиональной подготовке, курсах, семинарах, иных формах образования, а также имеющих в отчетном периоде действующие документы о получении соответствующего образования	обучено работников в течение года: от 20% и более – 10 баллов; от 10% до 20% - 5 баллов; менее 10% - 0 баллов	Определяется как отношение количества работников, прошедших обучение, к количеству работающих, для которых предусмотрено повышение квалификации и (или) профессиональная подготовка. При определении размера критерия учитываются отраслевые требования к повышению квалификации работников
Обеспечение эффективной кадровой политики	Укомплектованность учреждения кадрами	от 90% до 100% - 5 баллов; от 80% до 90% - 2 балла; менее 80% - 0 баллов	Показатель определяется как отношение фактической численности работников к установленной штатной численности
Развитие материально-технической базы учреждения	Доля средств полученных от оказания платных услуг и направленных на развитие МТБ, в общем объеме	более 5% - 10 баллов; менее 5% - 0 баллов;	Применяется для учреждений, предоставляющих платные услуги населению. Определяется как соотношение

	полученных средств от оказания платных услуг		средств полученных от оказания платных услуг и направленных на развитие МТБ, к общему объему средств полученных от оказания платных услуг, поступивших за отчетный период. При определении размера критерия учитываются отраслевые особенности учреждения.
Повышение финансовой обеспеченности учреждения	Доля средств, полученных от оказания платных услуг в общем объеме средств, выделенных в рамках муниципального задания или установленных ассигнований	более 5% - 20 баллов; менее 5% - 0 баллов	Применяется для учреждений, предоставляющих платные услуги населению. Определяется как отношение объема средств, полученных от предоставления платных услуг, к общему объему средств, выделенных в рамках муниципального задания или установленных ассигнований. При определении размера критерия учитываются отраслевые особенности учреждения
Максимальное количество баллов		150	

**Порядок назначения и осуществления дополнительной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» (МАОУ «СОШ №9»).**

**1. Общие положения**

Настоящий Порядок разработан в соответствии с Правилами предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, приложением 28 государственной программы «Развитие образования», утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 17.07.2020 №1005 «Об утверждении методических рекомендаций по условиям и порядку назначения и осуществления дополнительной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за счёт бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджету Ханты-Мансийского автономного округа – Югры из федерального бюджета».

1. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» (далее-Школа), с его письменного согласия приказом Школы.

2. Деятельность по классному руководству относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

3. Назначение классных руководителей осуществляется одновременно с распределением учебной нагрузки на новый учебный год, с учетом:

-преемственности осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

-определения кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

-возможность отмены дополнительной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

4. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться руководителями и другими работниками Школы, ведущими учебные занятия в данном классе.

5. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (далее ежемесячное денежное вознаграждение) назначено и вступило в силу с 01.09.2020. (Размер ежемесячного денежного вознаграждения педагогическому работнику составляет 5000 рублей в месяц за каждый класс.

На ежемесячное денежное вознаграждение начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

6. Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

7. В случае длительного (не менее месяца) отсутствия педагогического работника, осуществляющего классное руководство, по болезни и другим причинам, назначается временное замещение такого классного руководителя другим педагогическим работником с установлением ему соответствующей дополнительной выплаты за классное руководство пропорционально времени замещения.

8. В случаях недостаточного количества педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство, на одного педагогического работника с его письменного согласия возлагается классное руководство в двух классах.

Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах одновременно в связи с замещением длительно отсутствующего другого классного руководителя по болезни или другим причинам.

Педагогическому работнику, осуществляющему функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается в установленном размере за каждый класс, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику.

9. Ежемесячное денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам 30 числа текущего месяца;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- в расчетных листах о начисленных и перечисленных доходах и удержаний по заработной плате, выдаваемых работникам, предусмотреть выделение отдельной строкой начисление и выплату доплаты за классное руководство за счет средств федерального бюджета.

10. Ежемесячное денежное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка в соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями) для всех случаев его определения, в том числе:

-при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам;

-при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации).

11. При назначении ежемесячного денежного вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета, коэффициент специфики за работу педагогического работника, связанную с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы), учитывается в полном размере, предусмотренном приложением №2 к коллективному договору «Положение об установлении системы оплаты труда работников МАОУ «СОШ №9».

В случае изменения системы оплаты труда работников Школы, уменьшение части должностного оклада, установленного за выполнение обязанностей классного руководителя в абсолютных рублях, не допускается.

## Положение о персональных доплатах и стимулировании в МАОУ «СОШ №9»

### 1. Общие положения

Данное положение регулирует применение режимов исполнения сотрудником увеличенного объёма работ, нетипичных функций без освобождения от работы, определённой трудовым договором, для денежного стимулирования по исполнению дополнительных работ, работ увеличенного объёма.

Данное положение предназначено для достижения исполнения работ, способствующих исполнить количественные и качественные характеристики процессов. При этом оплатить сотруднику, который привлекается к работам увеличенного объёма, нетипичных функций, денежное вознаграждение.

Данное положение применяется, если для вознаграждения имеются финансовые ресурсы. Определение финансовых ресурсов проходит аналитическим путём. Доплата, определяющая денежное вознаграждение, устанавливается в пределах фонда оплаты труда, сформированного на текущий финансовый год, и являются составной частью заработной платы сотрудника.

При принятии решений о необходимости исполнения дополнительной работы руководителям, ответственным за отдельные процессы и деятельности, рекомендуется применять перечни, нормативы, внутрипроизводственные мониторинги, картирования, всё то, что раскроет необходимую деятельность, её объёмность, как дополнительную, признающую для денежного вознаграждения.

Руководитель, ответственный за процессы, деятельности, оформляет подробную записку со ссылками (приложениями) о необходимости дополнительной работы, кому может поручиться её выполнение, в какой период (срок), с указанием размера вознаграждения. Раскрывает информацию для использования её в оформлении дополнительных соглашений к трудовым договорам.

После утверждения служебной записки комиссионно – составом администрации школы, информация передаётся в кадровую, бухгалтерскую службы для оформления приказов и дополнительных соглашений к трудовым договорам.

### 2. Примерный перечень работ (функций), условий для определения доплат

- 2.1. Выполнение нетипичных функций сотрудниками, например ремонтные работы капитального характера;
- 2.2. Выполнение объёмов работ, определяемых разницей между фактическим числом штатных единиц и расчётным, рекомендованным;
- 2.3. Выполнение работ по сопровождению проекта, программы, процесса/подпроцесса;
- 2.4. Выполнение инновационных мероприятий;
- 2.5. Работа в изменчивых условиях, условиях, требующих качественных изменений – работа по достижению результата в заданный период времени;
- 2.6. Полное исполнение функций в рамках должностной инструкции по конкретной штатной должности (применяется, как правило, для совместителей)
- 2.7. Доплата для доведения показателя по средней заработной плате педагогическим работникам, если таково определено, как обязательное.

### 3. Инструментарий определения размера доплат

Инструментарием для определения денежного размера доплат являются время. Время, как эквивалент части штатной единицы, наличием которой может исполниться функция. К инструментарию относится сличение наличия штатных единиц и рекомендованных/среднестатистических/нормированных для осуществления полноты работы. При руководстве проектом, программы может применяться инструмент значения средней заработной платы по той или иной группы должностей. В этом случае, требованием к осуществлению деятельности выступают планирование, управление, обеспечение, улучшение, оценка процесса, отчётность. Руководитель, который оформляет служебную записку, может в ней отразить и другой инструментарий, всё то, что выступит объективным основанием необходимости в дополнительных работах.

### 4. Установление времени действия доплаты

Доплата/вознаграждение устанавливается на определённый срок, его фиксация отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору. Работник может досрочно отменить исполнение дополнительной работы, предупредив об этом администрацию школы в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня. Руководство школы за неисполнение обязательств по осуществлению дополнительной работы, предупредив сотрудника в письменной форме не позднее, чем за три дня, может отменить дополнительное соглашение. Неисполнение обязательств измеряется, как правило, инструментарием мониторинга, контрольных листов. Беря во внимание наличие фонда для возможных доплат, комиссия вправе устанавливать период действия оплаты (каждый месяц, отдельно фиксированный период), в том числе, их не устанавливать.

### 5. Размер дополнительного вознаграждения

5.1 Размер дополнительного вознаграждения - это доплата, выраженная в процентах от произведения установленной базовой единицы на базовый коэффициент, с учётом районных и северных надбавок. Беря за основу определения время работы, замещение, эквивалент по объёму работы, применяются следующие размеры доплат:

Размер дополнительного вознаграждения (в %)	Наименование периода установления доплаты
25%	Допустима отождествлённость с понятием внутреннего совмещения, сравнима с четвертью ставки, что в среднем составляет дополнительный час работы в день
50%	Допустима отождествлённость с понятием внутреннего совмещения, сравнима с половиной ставки, что в среднем составляет дополнительных 3 часа работы в день
75%	Допустима отождествлённость с понятием внутреннего совмещения в границах половины ставки и дополнительного времени работы, примерно одного часа в день.
100% и более	Допустима отождествлённость с понятием внутреннего совмещения в границах половины ставки. И устанавливается эквивалент по объёмным расчётам: сколько имеется штатных единиц для данной деятельности/сколько рекомендуется для осуществления деятельности по конкретному процессу.

5.2. При оформлении служебной записки, руководитель указывает, какой процент доплат рекомендуется установить сотруднику, на какой период. Подробно описываются основания для таковой доплаты. Как правило, служебная записка оформляется до установления периода начала дополнительных работ.

5.3. Установленный данным положением размер доплат является базово-условным. Конкретное установление размера определяется расчётными и аргументированными основаниями.

#### 6. Сроки и действие положения

Положение действует с момента его утверждения. В положение могут вноситься изменения и дополнения, что утверждается отдельным локальным актом школы.





Пронумеровано, переплунеровано

и скреплено печатью № 1 (левая часть) листов

Директор МАО «СОШ №9»

М.И. Макаров

«05» апреля 2021 год