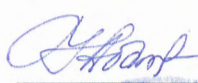


Изменения от 16.01.2024 г. к Коллективному договору Лангепасского городского муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» на 2022 – 2025 годы регистрационный номер 132003 от 29.03.2022 г.

Стороны, в лице директора ЛГ MAOY «COШ №5» Абатуровой Татьяны Николаевны, с одной стороны и председателя первичной профсоюзной организации ЛГ MAOY «COШ №5» Кулакова Александра Владимировича, с другой стороны, договорились о внесении изменений в Коллективный договор от 29.03.2022 регистрационный номер 132003:

1. Приложение № 2 к коллективному договору ЛГ MAOY «COШ №5» Положение о системе оплаты труда и порядке ее применения для работников ЛГ MAOY «COШ № 5» изложить в новой редакции согласно приложению.
2. Данное положение вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 года.

От Работодателя
Директор ЛГ MAOY «COШ № 5»

 Т.Н. Абатурова

«16» 01 2024 г.



От Профкома
Председатель
первичной профсоюзной организации
ЛГ MAOY «COШ №5»

 А.В. Кулаков

«16» 01 2024 г.

Положение о системе оплаты труда и порядке ее применения для работников ЛГ МАОУ «СОШ № 5»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему и условия оплаты труда работников ЛГ МАОУ «СОШ № 5» (далее соответственно – работники учреждения).

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

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

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливает условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, стимулирующих и иных выплат.

1.4. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – автономный округ), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

1.6. Заработная плата работников учреждения состоит из:

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

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

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

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

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

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя	16 094
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; экономист	17 718

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

Таблица 2

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	17 718
1.2.	2 квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог	18 604
1.3.	3 квалификационный уровень	педагог-психолог	19 490

1.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523
------	----------------------------------	--	--------

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей работников культуры, искусства и кинематографии», согласно таблице 2.1:

Таблица 2.1

Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	17 127

2.4. Размеры окладов рабочих учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», согласно таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (дворник 1 разряда, сторож 1 разряда, гардеробщик 1 разряда, уборщик производственных помещений 2 разряда)	14 766
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (слесарь-сантехник 4 разряда, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 4 разряда)	15 503

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, установленные с учетом требований профессиональных стандартов, приведены в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	Специалист по охране труда	18 604
2	Специалист по закупкам	17 718
3	Ассистент по оказанию технической помощи	16 242
4	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	20 523

2.6. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются доплаты.

Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образует повышенный оклад (должностной оклад) работника, ставку заработной платы, на который начисляются установленные настоящим Положением выплаты.

2.6.1. За квалификационную категорию работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется доплата к окладу (должностному окладу).

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента (в %)
1.	За наличие квалификационной категории «Педагог-наставник»	30
2.	За наличие квалификационной категории «Педагог-методист»	20
3.	За высшую квалификационную категорию	15
4.	За первую квалификационную категорию	10

2.6.2. За ученую степень «Доктор наук» и (или) «Кандидат наук», при условии соответствия ученой степени профилю деятельности учреждения или занимаемой должности.

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	Наименование доплаты	Размер доплаты к окладу (должностному окладу) работникам муниципальных образовательных учреждений (в руб.)
1.	За ученую степень «Доктор наук»	2 500
2.	За ученую степень «Кандидат наук»	1 600

Основанием для выплаты доплаты к окладу (должностному окладу) за ученую степень является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

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

2.6.3. Доплата к окладу (должностному окладу) на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

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

Размер персональной доплаты к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31.12.2023 и суммой оклада (должностного оклада), с учетом повышения, предусмотренного подпунктами 2.6.1 – 2.6.3 настоящего пункта и компенсационных выплат, указанных в пункте 6 таблицы 7 при условии сохранения объема работы.

3. Порядок исчисления заработной платы

3.1. Размер оплаты труда педагогических работников определяется с учетом следующих условий:

3.1.1. продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленных приказом Минобрнауки России 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»;

3.1.2. объемов учебной (педагогической) работы;

3.1.3. порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

3.1.4. выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

3.1.5. особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

3.1.6. выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда: на должностной оклад производится начисление районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

3.2. При наступлении у педагогического работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится с первого рабочего дня по окончании отпуска или временной нетрудоспособности.

Учителя, преподаватели:

3.3. Месячная заработная плата учителей и преподавателей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений на

фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу, осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

3.4. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.5. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

3.6. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100% часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80% от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80% от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3.7. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися в форме экстерната включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70% от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

При тарификации общее количество часов, предусмотренное на учебный предмет по учебному плану, делится на число учебных недель полугодия, затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

3.8. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, секциями и т.п. производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, отмены учебных занятий оплата за это время не производится.

4. Почасовая оплата труда

4.1. 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, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении;
- за часы преподавательской 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.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю 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.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

В расчет оплаты труда педагогических работников за 1 час замещения урока или учебного занятия входят: суммирование оклада (должностного оклада), доплата за квалификационную категорию и выплату за проверку тетрадей.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.2. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, согласно действующего законодательства.

5. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Лангепаса от 28.05.2021 №96 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Лангепаса».

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

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

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования осуществляется в размере 5000 рублей в месяц (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах за счет средств федерального бюджета).

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

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

Таблица 7

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса	оформляется приказом руководителя по

	праздничный день	Российской Федерации с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 №26-П	согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 №35-П	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
6.1.	за работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководителя обучающихся по программам начального, основного, среднего (полного) общего образования	в размере 3200 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры)
		в размере 5000 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств федерального бюджета)

6.2.	за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом:		
6.2.1	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект
6.2.2	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
6.3.	за руководство методическими объединениями	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение
6.4.	за проверку тетрадей для учителей начальных классов, преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.5.	проверка тетрадей для учителей (преподавателей) физики, химии, географии, истории, черчения, биологии	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.6.	за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.7.	за работу в классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.8.	за преподавание национальных языков КМНС	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.9.	за реализацию программы с углубленным изучением отдельных предметов	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.10.	за работу с обучающимися на дому	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.11.	за работу в классах (дошкольных группах) компенсирующего обучения	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

	(направленности) (за исключением классов (дошкольных групп), созданных в образовательном учреждении для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья		
6.12.	за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Лангепаса от 28.05.2021 №96 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Лангепаса»
	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

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

5.7. Районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением стимулирующих и иных выплат, установленных в абсолютном размере.

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

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за год.

Конкретный размер выплат по каждому работнику принимается на заседании комиссии по определению размеров выплат стимулирующего характера, далее «комиссия», большинством голосов от общего числа присутствующих на заседании. В состав комиссии

входят члены администрации учреждения и представители профсоюзного комитета. Решение заседания по определению размеров выплат считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 его участников. Каждый член заседания имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя профсоюзного комитета является решающим.

Все решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается всеми участниками заседания. Конкретный размер выплат каждому работнику оформляется приказом по учреждению.

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

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- активное участие в мероприятиях по благоустройству школы и города;
- активное участие в работах по подготовке учреждения к началу нового учебного года;
- проведение и участие в проведении внеплановых мероприятий на уровне учреждения, города;
- работу по ликвидации чрезвычайных ситуаций в учреждении (ликвидация последствий аварий системы водоснабжения, отопления, электроснабжения и т.п.);
- досрочное выполнение работ с проявлением инициативы;
- активное участие в мероприятиях, повышающих престиж школы, города.

Выплата устанавливается приказом директора школы на срок не более одного года.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с таблицей № 8 настоящего Положения.

6.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми коллективным договором учреждения, согласно приложению 1,2 к настоящему Положению. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в полугодие: январь, июль по результатам предшествующего периода.

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении устанавливается единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми коллективным договором учреждения.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с таблицей № 8 настоящего Положения.

Показатели для снижения размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ и за высокие результаты работы работникам устанавливаются в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения.

Таблица 8

№	Наименование показателя	Процент снижения от размера установленной стимулирующей выплаты
1	Случай детского травматизма во время учебных занятий или перемен с составлением акта/без акта	5/3

2	Нарушение Правил внутреннего распорядка приход на работу менее чем за 15 минут отсутствие на совещании при администрации без уважительной причины отсутствие на общешкольном мероприятии, проводимом в соответствии с планом работы учреждения или по распоряжению учредителя	5 3 3 3
3	Нарушение установленных сроков прохождения ежегодного периодического осмотра без уважительной причины	5
4	Нарушение сроков сдачи планов, отчетов, списаний и т.д.	5

6.4. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - 1,0 фонд оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени. При расчете фонда оплаты труда учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.6 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за год утверждается приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, состоящим в списочном составе учреждения, на день издания приказа и не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии со следующими показателями:

Таблица 8.1

№ п/п	Виды	Размер
1.	Отсутствие жалоб со стороны администрации школы, родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия. Бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе (П1)	25 %
2.	Положительная динамика качественной успеваемости во всех классах у учителя-предметника по аттестационным периодам (выше среднего показателя по предметам в целом по школе) (П2) Примечание: для педагогических работников	25 %
3.	Соблюдение СанПиН, ОТ, ТБ при осуществлении должностных обязанностей, обеспечение порядка на закрепленной территории, своевременное оповещение об имеющихся недостатках соответствующих служб и зам. директора по АХЧ (П2) Примечание: для младшего обслуживающего персонала	25%
4.	Своевременное и качественное сдача отчетов, анализов работы, планов, проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями (П2) Примечание: для непедагогических работников	25%

5.	Проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (П3)	25 %
6.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий (П4)	25 %
Итого		100%

Расчет производится следующим образом:

$P_v = P_v \text{ пл. х } (P_1(25\%) + P_2(25\%) + P_3(25\%) + P_4(25\%))$,

где: P_v – премиальная выплата по итогам работы;

$P_v \text{ пл.}$ - премиальная выплата по итогам работы плановая;

P_1 – показатель 1;

P_2 – показатель 2;

P_3 – показатель 3;

P_4 – показатель 4.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 9.

Таблица 9

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

6.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 10.

Таблица 10

N п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%) устанавливается согласно п.7.2	специалистам (за исключением педагогических), служащим за выполнение плановых работ надлежащего	ежемесячно, с даты приема на работу

			качества в срок или сокращенный период	
		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%) устанавливается согласно п.7.2	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10 000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.
		7 000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5 000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3 000 рублей	присуждение награды автономного округа (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа)	
		7 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	

		3 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%) согласно приложению 1,2 к настоящему Положению	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		В максимальном размере 20 000 рублей в соответствии с приказом учреждения	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Выплата по итогам работы за год	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение	1 раз в год

			организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
--	--	--	---	--

7. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

7.2. Оклад (должностной оклад) руководителю учреждения устанавливается в соответствии с настоящим Положением и указывается в трудовом договоре.

Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о размерах и условиях оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений и указываются в трудовом договоре.

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

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

Таблица 11

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (руб.)
1	2	3
1.	Директор	55 000
2	Заместитель директора	38 500
3	Главный бухгалтер	38 500

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

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

7.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается у руководителя – 5, у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 5.

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

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

8. Другие вопросы оплаты труда

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

8.2. К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам.

8.3. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

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

Выплата премии осуществляется по согласованию с учредителем не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

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

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1,2 месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии). При расчете фонда оплаты труда учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.6 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

8.5. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум окладам (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.

9. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

9.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета города Лангепаса и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

9.2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.6 настоящего Положения и компенсационных выплат, на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

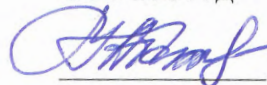
Учитываются средства на доплату до уровня минимального размера оплаты труда в соответствии с пунктом 1.7 настоящего Положения.

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

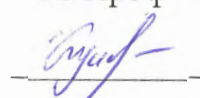
Руководитель учреждения при планировании фонда оплаты труда учреждения предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала организации в размере не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу учреждения, утверждается приказом департамента образования администрации города Лангепаса.

От Работодателя

 Т.Н.Абатурова

От Профкома

 А.В.Кулаков

Приложение №1 к Положению о системе оплаты труда и порядке ее применения для работников ЛГ МАОУ «СОШ № 5»

**Основные показатели выплат за качество выполняемых работ
(учителя, педагогические работники)**

<i>№ пп</i>	Наименование показателя	Максимальный размер выплаты по показателю	Период оценки
1.	Активное участие в Программе развития учреждения или управлении реализацией одного из проектов Программы	5%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
2.	Наличие победителей и призеров в дистанционных конкурсах, олимпиадах муниципального, регионального и всероссийского уровней, направленных для участия департаментом образования и молодежной политики города Лангепаса, работающих на имидж школы (в зависимости от количества участников) От 10 до 20 чел.- 2% Более 20 чел.– 3%	3%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
3.	Наличие победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников, «Юниор» <i>Достижения одного учащегося учитываются один раз по наивысшему показателю.</i> Школьный этап До 5 победителей и призеров -2% более 5 победителей и призеров -3% Муниципальный этап 1-2 победителей и призеров -3% 3 и более победителей и призеров -5% Региональный этап- 20%	20%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
4.	Наличие победителей и призеров творческих конкурсов, конференций, спортивных соревнований и т.д. <i>Достижения одного учащегося учитываются один раз по наивысшему показателю.</i> Муниципальный этап 1-4 победителей и призеров -2% 5 и более победителей и призеров -5% Региональный этап- 10%	10%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
5.	Зафиксированные факты организации проектной и учебно-исследовательской деятельности обучающихся во внеурочное время (наличие надлежащим образом оформленных и представленных на очных мероприятиях (очная защита) работ обучающихся, выполненных под руководством работника) До 10 работ – 2% От 11 и больше – 5%	5%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода

6.	Наличие учащихся победителей или призеров конференций («Шаг в будущее», «Леонардо» и т.д.), конкурсов в том числе на гранты Глав округа, Президента РФ <i>Достижения одного учащегося учитываются один раз по наивысшему показателю.</i> Школьный этап 1-3 победителей и призеров -2% 4-и более победителей и призеров -3% Муниципальный этап 1-3 победителей и призеров -5% 4 и более победителей и призеров -10% Региональный этап- 10%	10%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
7.	Создание и ведение информационных банков, аналитических и статистических баз данных, включенных в единое информационное пространство учреждения (социальные педагоги, психологи, логопеды. дефектологи)	3%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
8.	Зафиксированное участие очного представления положительного опыта работы (программы, протоколы и т.п.) семинара, конференции, форума, педагогических чтений и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) Муниципальный уровень – 2% Региональный и всероссийский – 3%	5%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
9.	Организация, подготовка и проведение массовых мероприятий направленных на повышение имиджа школы	3%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
10.	Участие работников учреждения в спортивных мероприятиях	3%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
11.	Наличие значка ВФСК «ГТО»	2%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
12.	Участие в работе лагерей (площадки) с дневным пребыванием детей	3%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
13.	Качество выполнения диагностических работ, по результатам независимых экспертиз (РДР, ВПР и др) Выше окружных показателей – 2%	2%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
14.	Проверка и анализ работ, выполненных вне учебного плана (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ, итоговые сочинения и др)	2%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
15.	Результативное участие (победитель и призовые места) в профессиональных конкурсах (очное): 20 %– всероссийский уровень; 10 % – региональный уровень; 5 % - муниципальный уровень.	20%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода

16.	Результативное участие (победитель и призовые места) в профессиональных конкурсах (заочное, дистанционное). Рекомендованные для участия департаментом образования и молодежной политики администрации города Лангепаса, Ханты-Мансийского АО-Югры, органами исполнительной власти 5 % – всероссийский уровень; 3 % - региональный уровень.	5%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
17.	Наличие публикаций в СМИ из опыта работы, из жизни класса или школы (отдельные заметки об интересных делах, об участии коллектива в жизни класса, школы, города и т.д.)	3%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
18.	Результаты работы с детьми из социально-неблагополучных семей, детей с девиантным поведением (устанавливается социальному педагогу, педагогам-психологам) (при наличии и исполнения плана работы, наличии карт наблюдений, по итогам посещения семей)	5%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
19.	Участие в психолого-педагогическом консилиуме (ППК) или ТППК, подготовка документов	3%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
20.	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, учреждения, для других учреждений (по запросу) (социальный педагог, педагог-психолог, логопед, дефектолог)	3%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
21.	Организация и проведение анкетирования, опросов, тестирования по запросам вне плана работы специалиста (социальный педагог, педагог-психолог, логопед, дефектолог)	2%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
22.	Высокие показатели качества независимой оценки (государственная итоговая аттестация ОГЭ, ЕГЭ): Выше среднего показателя по городу, округу – 3%: Наличие выпускников, получивших 80 и выше процентов от максимального показателя (результата) – 1% за каждого выпускника Наличие выпускников, набравших 100 баллов по ЕГЭ – 5%	10%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
23.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ (при наличии приказа и анализа деятельности)	10%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
24.	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению (Доля обучающихся, пользующихся фондом библиотеки не менее 90%) (педагог-библиотекарь)	3%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
25.	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения (заведующий библиотекой) - Создание программы развития информационно библиографического пространства учреждения-3% - Выполнение программы развития информационно библиографического пространства учреждения-2%	5%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
26.	Систематическое проведение библиотечных уроков для всех категорий обучающихся согласно плану с отчетом на сайте ОУ, тематических выставок	2%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода

**Основные показатели выплат за качество выполняемых работ
(заместители директора, главный бухгалтер)**

<i>№ пп</i>	Наименование показателя	Максимальный размер выплаты по показателю	Период оценки
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации органам исполнительной власти.	5%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
2.	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	5%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
3.	Активное участие в Программе развития учреждения или управлении реализацией одного из проектов Программы	5%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
4.	Создание и ведение информационных банков, аналитических и статистических баз данных, включенных в единое информационное пространство учреждения	5%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
5.	Зафиксированное участие очного представления положительного опыта работы (программы, протоколы и т.п.) семинара, конференции, форума, педагогических чтений и др. Муниципальный уровень – 2% Региональный и всероссийский – 5%	5%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
6.	Организация, подготовка и проведение массовых мероприятий направленных на повышение имиджа школы на уровне города, округа	5%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
7.	Участие в спортивных мероприятиях	3%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
8.	Наличие значка ВФСК «ГТО»	2%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
9.	Результативное участие (победитель и призовые места) в профессиональных конкурсах (очное): 20 % – всероссийский уровень; 10 % – региональный уровень; 5 % - муниципальный уровень.	20%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода

10.	Результативное участие (победитель и призовые места) в профессиональных конкурсах (заочное, дистанционное). Рекомендованные для участия департаментом образования и молодежной политики администрации города Лангепаса, Ханты-Мансийского АО-Югры, органами исполнительной власти 10 % – всероссийский уровень; 5 % - региональный уровень.	10%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
11.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ (при наличии приказа и анализа деятельности)	5%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
12.	Отсутствие предписаний/замечаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	5%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
13.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	5%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
14.	Качественное ведение бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги.	5%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
15.	Отсутствие жалоб и обращений от работников по вопросам оплаты труда.	5%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
16.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей в учреждении	5%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
17.	Своевременное проведение инвентаризации, списания основных средств и материалов	5%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
18.	Разработка планов, отчетов о выполнении, не превышены лимиты по расходованию электроэнергии, воды, тепла.	5%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода