

От работодателя:

Директор МОУ «Средняя
общеобразовательная школа №6
с углубленным изучением
отдельных предметов», г. Надым,
В.А. Ткач
«26 » ноября 2020 г.



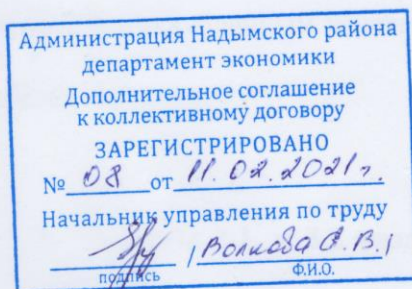
От работников:

Председатель первичной организации
МОУ «Средняя общеобразовательная
школа №6 с углубленным изучением
отдельных предметов», г. Надым,
Е.А. Щербатых
«26 » ноября 2020 г.



**Дополнительное соглашение № 2
к коллективному договору
Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №6
с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым**

на период с 01 января 2019 года по 01 января 2022 года
Дата вступления коллективного договора с 01 января 2019 года



Утверждён на общем собрании
(конференции) работников
МОУ «Средняя общеобразовательная
школа №6 с углубленным изучением
отдельных предметов», г. Надым
от 26.11.2020 протокол № 3

Дата вступления в силу Дополнительного
соглашения № 2 к коллективному договору
«1» декабря 2020

г. Надым

От лица «Работодателя» директора Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым, Ткача Валерия Анатольевича, действующего на основании Устава МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым, утвержденного Приказом Департамента образования Администрации муниципального образования Надымский район от 12.08.2015 №639, с одной стороны, и от лица «Работников» председатель первичной профсоюзной организации Щербатых Елена Александровна, действующий на основании протокола Общего собрания трудового коллектива Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым, №4 от 10.12.2018, пришли к соглашению на основании протокола Общего собрания работников Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым, № 3 от 26.11.2020. внести в Коллективный договор Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов г. Надым», следующие изменения:

1. Пункты 3.1. и 3.2 раздела III. Оплата труда работников изложить в следующей редакции:

2.

«3.1 Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ от 29.12.2012 №273 «Об образовании в Российской Федерации», Закона Ямало-Ненецкого автономного округа от 27.06.2013 №55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе», на основании постановления Администрации Надымского района от 24.11.2020 №71 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации Надымского района».

3.2. Ставки заработной платы и должностные оклады, надбавки и доплаты педагогических работников устанавливаются в соответствии с Отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации Надымского района», утвержденным постановлением Администрации Надымского района от 24.11.2020 № 71 (далее – Отраслевое положение), на основе Положения об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым (**приложение №2** к Коллективному договору), которое устанавливает особенности оплаты труда работников в МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым (далее – Школа).

2. Приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным

отдельных предметов», г. Надым» изложить в новой редакции согласно
приложению № 1 к настоящему дополнительному соглашению.

3. Приложения № 4,5,6,7,8 к коллективному договору изложить в новой
редакции согласно приложениям № 2,3,4,5,6 к настоящему дополнительному
соглашению.

4. Данные изменения являются неотъемлемой частью Коллективного
договора, вступают в силу с момента их подписания и распространяются на
отношения, возникшие с 01.12.2020г.

Директор

МОУ «Средняя общеобразовательная школа

№6 с углубленным изучением

отдельных предметов», г. Надым,

В.А. Ткач

2020 г.



Председатель первичной организации

МОУ «Средняя общеобразовательная

школа №6 с углубленным изучением

отдельных предметов», г. Надым,

Е.А. Щербатых

«26» ноября 2020 г.



Приложение № 1

к дополнительному соглашению №2 от 26.11.2020г. коллективного договора МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надыма

«Приложение №2

к коллективному договору МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надыма»

ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым, (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Закона РФ от 29.12.2012 №273 «Об образовании в Российской Федерации», Закона Ямало-Ненецкого автономного округа от 27.06.2013 №55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе», на основании Постановления Администрации Надымского района от 24.11.2020 №71 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации Надымского района» (далее – Отраслевое положение) и устанавливает особенности оплаты труда работников в МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым (далее – Школа).

1.2. Настоящее Положение также применяется при оплате труда работников Школы при организации оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей, летних досуговых площадок организованного на базе Школы, в том числе образовательной деятельности, осуществляемой с использованием дистанционных технологий.

1.3. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ямало-Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права.

1.4. Система оплаты труда работников Школы, которая включают в себя фиксированные размеры должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в Школе коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Департамента образования Надымского района, содержащими нормы трудового права, а также Отраслевым положением.

1.5. Система оплаты труда работников Школы предусматривает фиксированные размеры 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) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – должностной оклад (ставка)).

1.6. Выплаты работникам, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного Отраслевым положением.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудоовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе (далее – минимальный размер заработной платы), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудоовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, локальными нормативными актами Школы должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

1.8. Системы оплаты труда работников Школы устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 24.12.2012 №1160-П «О поэтапном повышении заработной платы работников бюджетной сферы в Ямало-Ненецком автономном округе»;
- мнения первичной профсоюзной организации Школы;
- Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации Надымского района;
- повышения должностных окладов (ставок) за счет перераспределения средств в структуре заработной платы.

1.9. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Школы как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата работников Школы (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Повышение (индексация) должностных окладов (ставок) производится в соответствии с постановлением Администрации Надымского района.

1.12. При заключении трудовых договоров с работниками Школы рекомендуется применять форму трудового договора с работником в соответствии с нормами действующего законодательства.

1.13. Директор Школы несет ответственность за своевременную оплату труда работников организаций в соответствии с действующим законодательством.

1.14. Настоящая редакция Положения вводится в действие с 01.12.2020.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Школы

- 2.1 Заработная плата работников Школы состоит из должностного оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 2.2 Размеры должностных окладов (ставок) работников Школы (кроме директора Школы и его заместителей) устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему положению на основе отнесения должностей служащих и профессий рабочих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных:
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
 - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
 - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
 - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;
 - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
 - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».
- 2.3 В зависимости от условий труда работникам Школы устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен в разделе III настоящего Положения.
- 2.4 С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия осуществления которых предусмотрены в разделах IV, V настоящего Положения.
- 2.5 Школе устанавливается категория в зависимости от показателей особенностей деятельности и ее значимости в соответствии с табл. 1.

Таблица 1

№ п/п	Показатели особенностей деятельности и значимости Школы	Критерий значения показателей	Значение показателя
1	2	3	4
1.	Предельная штатная численность работников организации на конец отчетного периода (года) (штатных единиц)	до 100 от 101 до 150 от 151 до 300 от 301 и более	1 1,1 1,15 1,16
2.	Количество обучающихся	до 120 от 121 до 220 от 221 до 400 от 401 до 800 от 801 до 1400 от 1401 и более	0,9 1 1,05 1,1 1,15 1,2
3.	Наличие особенности деятельности организаций: - организация каникулярной школы, отдыха, оздоровления и занятости обучающихся в летний период, и др.; - наличие инфраструктурного объекта (столовая, музей, концертный зал, пункт психолого-педагогического сопровождения и т.д.); - наличие пункта проведения экзамена: до трех аудиторий, свыше трех аудиторий; - школы с углубленным изучением отдельных предметов; - организация не менее 25 дополнительных общеразвивающих программ на бесплатной основе; - образовательные центры (организации, реализующие образовательные программы дошкольного, начального, основного, среднего общего образования); - образовательная организация, осуществляющая подвоз обучающихся; - образовательная организация, на базе которой осуществляется образовательная деятельность другой организации на основе договора безвозмездного пользования; - организация образования на базе нескольких зданий.	абсолютный показатель	1 1,02 1 1,04 1,04 1,06 1,06 1,08 1,08

Отнесение образовательной организации к определенной категории производится на основании рассчитанного произведения значений показателей особенностей деятельности и значимости организаций в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Показатель	Образовательная организация				
	категории 1	категории 2	категории 3	категории 4	категории 5
Произведение значений показателей особенностей деятельности и значимости Школы	до 1,01	1,02 - 1,20	1,21 - 1,27	1,28 - 1,30	1,31 и более

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

- 3.1. Выплаты компенсационного характера носят обязательный характер для всех работников организации, включая директора Школы и его заместителей, и производятся в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренным приложением 2 к настоящему положению.
- 3.2. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.
- 3.3. Выплаты компенсационного характера работникам Школы устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке) с учетом условий их труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, на основании локального нормативного акта организации, принятого с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
- 3.4. Размеры доплат за дополнительную работу и порядок их назначения устанавливаются директором Школы в пределах фонда оплаты труда и в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с коллективным договором, трудовым договором и не могут превышать предельный размер, предусмотренный приложением 3 к настоящему положению.
- 3.5. Основанием для начисления выплат компенсационного характера работникам организации является локальный нормативный акт Школы,

в котором указывается наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

3.6. Выплаты компенсационного характера не образуют новые должностные оклады (ставки) и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, достижению более высоких показателей результатов труда, повышению личного вклада работников в деятельность Школы.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.2.1 стимулирующие надбавки за:

- интенсивность труда;
- специфику работы;
- наличие классности;
- наличие квалификационной категории;
- наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды;
- выслугу лет;

4.2.2 премирование:

- за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий);
- по итогам работы (квартал, год, учебный год).

4.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников организации (за исключением директора Школы и его заместителей) устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему положению на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности (работы), измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах фонда оплаты труда Школы.

4.5. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы), а также порядок осуществления стимулирующих выплат устанавливаются локальным нормативным актом Школы.

4.6. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации (за исключением директора Школы) является локальный нормативный акт Школы.

4.7. Стимулирующие надбавки

4.7.1 выплачиваются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в пределах выделенных средств на данные выплаты.

4.7.2 не образуют новый должностной оклад (ставку) и не учитываются при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

4.8. Премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) выплачиваются при наличии финансовых средств на данные выплаты с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда по итогам выполнения особо важных и ответственных работ (заданий).

К категории особо важных и ответственных работ (заданий) относятся:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий директора Школы, реализация которых имеет важное значение для образовательной организации, муниципального образования Надымский район и Ямало-Ненецкого автономного округа;
- выполнение заданий (поручений), которые привели к существенному снижению затрат или увеличению доходов Школы, давшие значительный экономический эффект;
- разработка особо значимых, важных для развития Школы или направленных на повышение эффективности деятельности организации проектов локальных нормативных актов Школы;
- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного либо местного значения или масштаба.

Решение о выплате премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) принимается директором Школы на основании отчета работника по согласованию с учредителем.

Максимальный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) не должен превышать 100% должностного оклада (ставки).

Начисление премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) может производиться как в процентах от должностного оклада (ставки) работника, так и в абсолютном размере.

Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) осуществляется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.9. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) осуществляются с учетом выполнения работниками Школы показателей результативности (эффективности) и качества их труда.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников организации (за исключением директора Школы, его заместителей) устанавливаются Школой самостоятельно и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) производятся работникам организации за фактически отработанное время в размере не более 100% должностного оклада (ставки).

Начисление премиальных выплат по итогам работы (квартал, год, учебный год) может производиться как в процентах от должностного оклада (ставки) работника, так и в абсолютном размере.

Премияльные выплаты осуществляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы (квартал, год, учебный год) работникам Школы (за исключением руководителя организации) определяется директором Школы на основании оценки выполнения (достижения) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников Школы.

Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание (кроме «замечания»), премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) на период, в котором применено дисциплинарное взыскание, не начисляются и не выплачиваются.

Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) осуществляются при наличии средств в фонде оплаты труда работникам, находящимся в трудовых отношениях с организацией, на дату издания распорядительного локального акта Школы.

V. Порядок и условия оплаты труда директора Школы, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя Школы, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя Школы устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с нормами действующего законодательства.

5.2. Должностные оклады директору Школы и его заместителям устанавливаются в соответствии с [приложением №3](#) к Отраслевому положению ([приложение 5](#) к настоящему положению).

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы директора Школы и его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, устанавливается в зависимости от типа и категории организации в размере, не превышающем значений показателей, представленных в [таблице 3](#).

Таблица 3

Категория Школы	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы
1-2	2,2
3	2,5
4	2,8
5	3

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя Школы и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя и его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, определяется Департаментом образования Надымского района, в размере, не превышающем 85% предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Школы и среднемесячной заработной платы ее работников, определяемого в соответствии с пунктом 5.3 настоящего Положения.

5.5. Выплаты компенсационного характера директору Школы, его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно разделу III настоящего Положения.

5.6. В целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам руководителю Школы, его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.7. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера директору Школы и его заместителям устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности деятельности в соответствии с приложениями №6 и №7 Отраслевого положения ([приложения 6 и 7](#) к настоящему положению).

Решение об установлении выплат стимулирующего характера директору Школы, конкретные размеры, порядок и критерии выплаты принимаются Департаментом образования Надымского района в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда Школы.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Школы и их конкретные размеры принимаются директором Школы в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда Школы.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями 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» (далее – приказ №1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

6.2. Нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

6.3. За учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, поименованными в пункте 2.8.1 приложения №1 к приказу №1601, с их письменного согласия сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем учебной (преподавательской) работы: путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Ставки заработной платы за календарный месяц, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, 720 часов в год и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

Согласно пункту 2.2 приложения №2 к приказу №1601 отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда Школы

7.1. Фонд оплаты труда Школы формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных организаций, размеров субсидий бюджетным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда Школы включает в себя средства, направляемые на выплату установленных должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

7.1.1 Гарантированная часть заработной платы состоит из:

- а) выплат должностных окладов (ставок);
- б) выплат компенсационного характера.

7.1.2 Стимулирующая часть заработной платы состоит из выплат стимулирующего характера.

7.1.3 При формировании фонда оплаты труда работников Школы предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом [районного коэффициента](#) и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных муниципальными правовыми актами муниципального образования Надымский район.

При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из должностного оклада (ставки), соответствующего вакантной должности.

7.1.4 Расчет фонда оплаты труда работников Школы осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{ЗПгч} + \text{ЗПсч}) \times (\text{РК} + \text{СН}),$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда Школы на год;

РК - районный коэффициент;

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

ЗПгч - заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{гч}} = \sum \text{ДО} \times 12 + \sum \text{ДО} \times K_{\text{КХ}} \times 12 + \sum \text{ДО} \times 12,$$

где:

ДО - фонд должностных окладов (ставок);

12 - количество месяцев в календарном году;

Ккх - количество должностных окладов (ставок) на выплаты компенсационного характера:

для общеобразовательной организации – не должно превышать 0,132.

ККЛ - количество классов;

ЕДВ - ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в размере 5000,00 рублей (за счет средств федерального бюджета).

ЗПсч - заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{сч}} = \sum \text{ДО} \times K_{\text{сч}} \times 12,$$

где:

ДО - фонд должностных окладов (ставок);

Ксч - количество должностных окладов (ставок) для стимулирующей части заработной платы.

Предельный размер стимулирующей части фонда оплаты труда определяется в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию Школы для расчета стимулирующей части заработной платы
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1.1.	1 квалификационный уровень	0,34
1.2.	2 квалификационный уровень	0,34
1.3.	3 квалификационный уровень	0,34
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.4.	1 квалификационный уровень	0,39
1.5.	2 квалификационный уровень	0,39
1.6.	3 квалификационный уровень	0,39
1.7.	4 квалификационный уровень	0,39
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.8.		0,34
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1.9.	1 квалификационный уровень	---
1.10.	2 квалификационный уровень	0,34
II. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	0,34
2.2.	2 квалификационный уровень	0,34
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.3.	1 квалификационный уровень	0,34
2.4.	2 квалификационный уровень	0,34
2.5.	3 квалификационный уровень	0,34
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
2.6.	1 квалификационный уровень	0,34
2.7.	2 квалификационный уровень	0,34
2.8.	3 квалификационный уровень	0,34
2.9.	4 квалификационный уровень	0,34
III. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	0,34
3.2.	2 квалификационный уровень	0,34
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
3.3.	1 квалификационный уровень	0,34
3.4.	2 квалификационный уровень	0,34
3.5.	3 квалификационный уровень	0,34
Группы должностей не включенные в профессиональные квалификационные группы		
7.1.	Руководители	1,2
7.2.	Заместители руководителей	0,40
7.3.	Служащие	0,34
VI. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
4.1.		0,34

Предельный размер стимулирующей части фонда оплаты труда для руководителей и заместителей руководителя увеличивается при наличии:

- надбавки за ведомственный знак отличия на 0,10;
- надбавки за почетное звание на 0,50;
- надбавки за ученую степень на 0,40;
- надбавки за государственную награду на 0,20.

7.2. Фонд оплаты труда Школы формируется с учетом:

- соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы, установленной [пунктом 7.3](#) настоящего положения;
- оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда Школы, установленной [пунктом 7.9](#) настоящего положения;
- соблюдения предельного уровня соотношения (кратности) среднемесячной заработной платы директора Школы, его заместителей организации и среднемесячной заработной платы работников организации, рассчитанной в соответствии с [пунктами 5.3, 5.4](#) настоящего положения.

7.3. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается Положением об оплате труда на уровне не менее 70% от фонда оплаты труда Школы.

7.4. При формировании фонда оплаты труда в Школе обеспечивается дифференциация в оплате труда основного и административно-управленческого, вспомогательного персонала за счет оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

7.5. К основному персоналу относятся работники Школы, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности Школы, а также их непосредственные руководители.

7.6. К вспомогательному персоналу относятся работники Школы, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности Школы, включая обслуживание зданий и оборудования.

7.7. К административно-управленческому персоналу относятся работники организаций, занятые в Школе управлением оказания услуг (выполнения работ), и работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Школы.

7.8. Перечень должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Школы, устанавливается [приложением 8](#) к настоящему положению.

7.9. Фонд оплаты труда формируется с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Школы в размере не более 40%.

7.10. Кроме выплат стимулирующего характера, установленных разделом IV настоящего положения, в пределах бюджетной сметы, субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания или за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Школы могут производиться иные дополнительные выплаты (премии, поощрения и материальная помощь).

Размер и порядок осуществления иных дополнительных выплат определяются Школой самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальным нормативным актом Школы.

VIII. Порядок условия почасовой оплаты

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется при оплате:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада по соответствующей должности на среднемесячное количество рабочих часов, без учета выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат за дополнительную работу.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
МОУ СОШ №6 г. Надыма

Профессиональные квалификационные группы должностей служащих, профессий рабочих и размеры должностных окладов, ставок заработной платы

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	16 111
1.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	16 595
1.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог	17 093
1.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор ОБЖ; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	17 606
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.5.		вожатый, секретарь учебной части	15 035
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1.6.	1 квалификационный уровень		15 336
1.7.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательной организации	15 642

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.8.		вожатый	15 035
II. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	15 035
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	15 336
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
2.3.	1 квалификационный уровень	администратор; лаборант; секретарь руководителя	15 642
2.4.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	15 956
2.5.	3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой	16 274
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
2.6.	1 квалификационный уровень	документовед; специалист по кадрам; инженер-электроник; специалист по охране труда	17 440
2.7.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	17 963
2.8.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	18 502
2.9.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	19 057
III. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	сторож-вахтер	13 222

**Размеры
должностных окладов по должностям специалистов и служащих,
не включенных в профессиональные квалификационные группы**

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Специалист по закупкам	17 440
2.	Ассистент (помощник) по уходу за детьми	15 336

*Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
МОУ СОШ №6 г. Надыма*

Перечень видов выплат компенсационного характера работникам Школы

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Категория работников	Рекомендуемый размер выплаты к должностному окладу
1	2	3	4
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	по результатам проведения специальной оценки условий труда	не менее 4% должностного оклада (ставки)
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	все работники	в соответствии с законодательством Российской Федерации
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: - совмещение профессий (должностей); - расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - за работу в ночное время; - за выполнение сверхурочных работ	все работники все работники все работники все работники все работники	до 100% должностного оклада (ставки) по совмещаемой должности до 70% должностного оклада (ставки) в соответствии со статьей 153 ТК РФ до 35% должностного оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 152 ТК РФ в полуторном размере – за первые 2 часа работы; в двойном размере – за последующие часы работы

Перечень и предельные размеры доплат за дополнительную работу работникам Школы

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	9% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении заведования учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	ежемесячно
2.	Выполнение обязанностей классного руководителя	2500 рублей	при наличии приказа об осуществлении обязанностей классного руководителя	ежемесячно
3.	Проверка письменных работ по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	8% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	ежемесячно
4.	Проверка письменных работ по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство, обществознание, астрономия	4% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство, обществознание, астрономия	ежемесячно
5.	Проверка письменных работ в начальных классах	12% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки в начальных классах	ежемесячно
6.	Заведование методическим объединением (педагогическим сообществом)	10% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении заведования методическим объединением	ежемесячно
7.	Выполнение функций наставника, учителя-методиста, учителя-исследователя на муниципальном уровне	10% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа о назначении	ежемесячно
8.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (за счет средств федерального бюджета)	5000,00 рублей	при наличии приказа об осуществлении обязанностей классного руководителя за 1 класс, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику	ежемесячно

Примечания:

- Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.
- Выплаты за заведование методическим объединением (педагогическим сообществом), заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, производятся при обязательном наличии локального акта, регламентирующего деятельность структуры.
- В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящую к двум видам работ, по которым производится повышение, указанное в настоящем классификаторе специфики, ему устанавливается доплата за дополнительную работу по двум (нескольким) основаниям.
Например, если учитель русского языка выполняет работу классного руководителя и проверяет тетради по русскому языку, расчет производится по двум основаниям.
- По видам работ, указанным в пунктах 3, 4 и 5 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на количество соответствующих часов нагрузки учителя и определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.
- По видам работ, указанным в пунктах 1, 6 и 7 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на должностной оклад (ставку) без учета фактического объема нагрузки работника.
- По видам работ, указанным в пунктах 2, 8 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу осуществляется в установленном размере без учета фактического объема нагрузки работника.

**Перечень и предельные размеры выплат стимулирующего характера работникам Школы
(кроме директора Школы и его заместителей)**

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда (1)	до 50% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев эффективности деятельности	- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания); - досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий; - внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате	ежемесячно (ежеквартально)
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) (2)	до 100% от должностного оклада (ставки)	решение о премировании за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) принимается директором Школы по согласованию с учредителем на основании отчета работника. Отчет должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя: - объем выполняемой работы (задания); - срочность работы (задания)	- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования Надымского района; - достижение высоких конечных результатов организации, системы образования Надымского района	единовременно
3.	Надбавка за специфику работы (3)	до 10% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективном договоре (соглашениях)	работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации), индивидуальным и групповым обучением детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	ежемесячно
		1% от должностного оклада (ставки) за каждого ребенка, но не более 10%		работа в общеразвивающих (обычных) классах с детьми с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися по индивидуальным учебным планам, адаптированным образовательным программам	
		до 5% от должностного оклада (ставки)		работа в образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по углубленному изучению отдельных предметов: 4% – учителям математики и физики, работающим в одном классе с углубленным изучением математики, физики; 5% – учителям математики и физики, работающим в двух и более классах с углубленным изучением математики, физики	
4.	Надбавка за наличие квалификационной категории	13% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки РФ от 07.04.2014 №276	первая квалификационная категория	ежемесячно
		26% от должностного оклада (ставки)		высшая квалификационная категория	ежемесячно
4.1	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия (4)	2400 рублей	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств РФ, РСФСР, СССР	ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно
4.2	Почетного звания, ученой степени (4)	12900 рублей	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания «Народный» (РФ), «Заслуженный» (РФ),	почетное звание «Народный» (РФ), ученая степень доктора наук	ежемесячно
		9700 рублей		почетное звание «Заслуженный» (РФ),	ежемесячно

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
			ученой степени доктора наук, ученой степени кандидата наук	ученая степень кандидата наук	
4.3	Государственной награды (4)	4800 рублей	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах РФ, утвержденным Указом Президента РФ от 07.09.2010 №1099	звание Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, орден, медаль	ежемесячно
5.	Надбавка за выслугу лет (5)	4% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы, определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: - время работы в организациях по профилю деятельности организации; - время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); - иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии) в соответствии с должностной инструкцией работника Школы, включаются в стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в Школе	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		8% от должностного оклада (ставки)		стаж работы более 10 лет	
6.	Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) (6)	до 100% от должностного оклада (ставки) до 100% от должностного оклада (ставки)	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников Школы по итогам работы за период наличие трудового договора (соглашения)	- достижение и превышение плановых нормативных показателей работы Школы; - личный вклад в общие результаты работы Школы; - организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Школы среди учащихся, родителей, общественности; - высокий уровень (своевременное и качественное исполнение распоряжений) исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов и т.д.) работникам, состоящим в трудовых отношениях со Школой	ежеквартально (ежегодно) по итогам учебного года (7) («День Учителя»)

Примечания:

(1). Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы), периодичность осуществления выплаты осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом Школы «Положение о стимулировании труда работников Школы».

(2). Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

(3). Надбавка за специфику работы в Школе устанавливается работникам в зависимости от специфики работы в % от должностного оклада (ставки) и выплачивается по каждому показателю отдельно.

Перечень работников, которым может устанавливаться надбавка за специфику работы в Школе и ее конкретный размер, определяется в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья, нуждающимися в длительном лечении и др.

(4). Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается для работников Школы с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств РФ, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в Школе.

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств РФ, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный» (РФ), «Народный» (РФ), государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.

(5). Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа директора Школы при наличии (достижении) определенного пунктом 5 настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений и педагогических работников учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников организации учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на должностях (профессиях), соответствующих профилю их деятельности в Школе.

(6). Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению директора Школы по ходатайству их непосредственных руководителей (заместителей директора, руководителей шМО) на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников Школы.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением директора Школы) устанавливаются Школой самостоятельно и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом «Положение о порядке премирования работников Школы», принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

(7). Премия по итогам учебного года выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией согласно п. 4.9 настоящего Отраслевого положения. Премия устанавливается на количество учебной (преподавательской) нагрузки учителя, но не более чем на 18 часов. Для педагогических работников, не осуществляющих преподавательскую деятельность, служащих и рабочих премия устанавливается по основной должности, но не более чем на ставку от должностного оклада.

*Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
МОУ СОШ №6 г. Надыма*

Размеры должностных окладов директора Школы и его заместителям

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (руб.) в образовательной организации				
		категории 1	категории 2	категории 3	категории 4	категории 5
1.	Директор	24 461	27 231	32 860	35 113	36 802
2.	Заместитель директора	21 996	24 528	24 698	29 483	31 285

*Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников
МОУ СОШ №6 г. Надыма*

Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера директору Школы и его заместителям

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 100% от должностного оклада	надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы	выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных приложением №7 к Отраслевому положению, приложением 7 настоящего положения	ежемесячно (ежеквартально)
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий)	до 100% от должностного оклада	премирование директора Школы производится на основании локального акта учредителя. Решение о премировании заместителей директора Школы принимается директором Школы по согласованию с Учредителем на основании отчета. Отчет должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя: - объем выполняемой работы (заданий); - организационная составляющая выполнения работы (заданий) (включает в	- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для развития организации и системы образования Надымского района; - достижение высоких конечных результатов деятельности организации, системы образования Надымского района в результате внедрения новых форм и методов работы; - существенное снижение затрат местного или увеличение доходной части местного бюджета, давших значительный экономический эффект; - большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного, местного значения или масштаба; - иные действия, направленные на результативную деятельность и	единовременно

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
			себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания)	повышение эффективности управления; - выполнение особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.8 настоящего положения	
3.	Надбавка за выслугу лет (1)	4% от должностного оклада	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы, определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: - время работы в организациях по профилю деятельности организации; - время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); - иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии) в соответствии с должностной инструкцией работника Школы, включаются в стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в Школе	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		8% от должностного оклада		стаж работы более 10 лет	
4.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия (2)	2400 рублей	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств РФ, РСФСР, СССР	ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно
	Почетного звания, ученой степени (2)	12900 рублей	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания «Народный» (РФ), «Заслуженный» (РФ), ученой степени доктора наук, ученой степени кандидата наук	почетное звание «Народный» (РФ), ученая степень доктора наук	ежемесячно
		9700 рублей		почетное звание «Заслуженный» (РФ), ученая степень кандидата наук	ежемесячно
	Государственной награды (2)	4800 рублей	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах РФ, утвержденным Указом Президента РФ от 07.09.2010 №1099	звание Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, орден, медаль	ежемесячно
5.	Премияльные выплаты по итогам работы (3)	до 20% от должностного оклада	выполнение плановых показателей деятельности Школы (плана работы)	выполнено	ежеквартально (ежегодно)
		0		не выполнено	
		до 10% от должностного оклада	полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательной организации (системная работа с сайтами образовательной организации, www.bus.gov.ru)	выполнено	
		0		не выполнено	
		до 20%	отсутствие замечаний	отсутствие замечаний	

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
		от должностного оклада	проверяющих органов по результатам проверок деятельности Школы, отсутствие предписывающих (не устранённых) замечаний со стороны контролирурующих органов		
		0		наличие замечаний	
		до 20% от должностного оклада	соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в Школу обращений, исполнение приказов учредителя	соблюдение установленных сроков	
		0		не соблюдение установленных сроков	
		до 10% от должностного оклада	своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	
		0		не соблюдение установленных сроков, низкое качество	
		до 20% от должностного оклада	соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы директора Школы, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы директора Школы и его заместителей) в определенной для Школы кратности в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 настоящего положения	соблюдение	
		0		не соблюдение	
		до 100% от должностного оклада	наличие трудового договора (соглашения)	работникам, состоящим в трудовых отношениях со Школой	по итогам учебного года (4) («День учителя»)

Примечания:

(1). Надбавка за выслугу лет устанавливается директору Школы на основании приказа Департамента образования Надымского района, заместителям руководителя Школы – на основании приказа директора Школы при наличии (достижении) определенного [строкой 3](#) настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет директору Школы учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для директора Школы, не занимающегося непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в сторонних организациях на руководящих должностях.

(2). Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается директору Школы, заместителям директора Школы в соответствии со [строкой 4](#) настоящего приложения.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в Школе.

При наличии у директора Школы, заместителя директора Школы права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный» (РФ), «Народный» (РФ), государственной награды, надбавка устанавливается по выбору директора Школы, заместителя директора Школы по одному из оснований.

(3). Премия по итогам работы за период выплачивается заместителям директора Школы на основании приказа директора Школы, директору Школы – на основании приказа Департамента образования Надымского района, на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда руководителя, заместителей директора Школы.

(4). Премия по итогам учебного года выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией согласно п. 4.9 настоящего положения. Для директора Школы, заместителей директора Школы премия устанавливается по основной должности, но не более чем на ставку от должностного оклада.

**Целевые показатели эффективности и критерии оценки работы
директора Школы и его заместителей**

Показатели	Критерии	Целевое значение (подтверждается документами)	Оценка в %
1. Обеспечение информационной открытости образовательной организации	1.1. Полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтами образовательной организации, www.bus.gov.ru и др.)	Да – факт (своевременное размещение документации) Нет	до 10 0
2. Выполнение мероприятий по реализации государственной социальной политики, в том числе принятие мер по повышению заработной платы педагогическим работникам	2.1. Выполнение планового значения показателя «Отношение средней заработной платы к средней заработной плате по региону», установленного региональной и муниципальной «дорожной картой»	Да – не менее показателя, установленного в «дорожной карте» Нет	до 10 0
	2.2. Выполнение планового значения показателя «Соотношение расходов на оплату труда административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и педагогических работников, не осуществляющих образовательный процесс, в процентах от ФОТ учителей»	Да – не более 44% Нет	до 10 0
	2.3. Соблюдение установленной предельной доли расходов на оплату труда вспомогательного и административно-управленческого персонала в общем объеме средств на оплату труда	Да – не более 40% Нет	до 10 0
	2.4. Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Школы	Да – не более 1-2 категория 2,2 / 1,9; 3 категория 2,5 / 2,1; 4 категория 2,8 / 2,4; 5 категория 3 / 2,5 Нет	до 10 0
	2.5. Численность обучающихся (воспитанников) в расчете на одного педагогического работника	Да – не ниже уровня предыдущего года Нет	до 10 0
3. Обеспечение доступности качественного образования и воспитания, в том числе работа с обучающимися разных категорий (одаренные дети, дети-инвалиды и дети с ОВЗ, несовершеннолетние, стоящие на различных видах профилактического учета)	3.1.1. Наличие призеров и победителей олимпиад, конференций, спартакиад всероссийского, международного, регионального и муниципального уровней (в том числе физкультурно-оздоровительная работа)	Да – факт очного участия на уровнях: международный – всероссийский – региональный – муниципальный – Нет	10 8 5 3 0
	3.1.2. Наличие призеров и победителей очных олимпиад, спартакиад, профориентационных проектов «JuniorSkills», «WorldSkills Russia» всероссийского, международного, регионального и муниципального уровней, участников профориентационного движения «Абилимпикс» (WorldSkills) для детей с ОВЗ, детей-инвалидов	Да – факт на уровнях: международный – всероссийский – региональный – муниципальный – Нет	10 8 5 3 0
	3.2.1. Количество/доля обучающихся, сдавших все экзамены в формате ЕГЭ с результатами от 80 до 100 баллов, от общего количества выпускников	Да – не менее 1% Нет	до 15 0
	3.3. Положительные результаты (динамика результатов) участия детского и/или педагогического коллектива в независимой оценке качества условий оказания образовательных услуг и в др. оценочных процедурах	Да – положительная динамика и/или показатель сопоставим со средне муниципальными Нет	до 15 0
	3.4. Доля обучающихся Школы, вовлеченных в различные формы наставничества и шефства	Да – не менее 10% Нет	до 10 0
	3.5.1. Доля обучающихся, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной	Да – не менее 15%, зарегистрированных на платформе Нет	до 15 Нет

	платформы		0
	3.5.2. Число детей, охваченных деятельностью детских технопарков, мобильных технопарков и других проектов, направленных на обеспечение доступности дополнительных общеобразовательных программ естественнонаучной и технической направленностей, соответствующих приоритетным направлениям технологического развития	Да – не менее 20,1% Нет	до 15 0
	3.6. Численность / доля обучающихся в рамках реализации образовательных программ с использованием сетевой формы	Да – факт увеличения количества/доли обучающихся Нет	до 15 0
	3.7. Доля детей в возрасте 5-18 лет, получающих услуги по дополнительному образованию на базе муниципальных образовательных организаций	Да – не менее 76,8% Нет	до 15 0
	3.8. Количество обучающихся (семей), состоящих на различных видах профилактического учета (ОДН, КДНиЗП)	Да – положительная динамика (снятие с учета), отсутствие обучающихся (семей), состоящих на различных видах профилактического учета (ОДН, КДНиЗП) Нет – отсутствие положительной динамики	до 15 0
4. Эффективное управление коллективом сотрудников	4.1. Удельный вес педагогических работников, имеющих первую и высшую категорию, к общей численности педагогических работников (без учета внешних совместителей)	Да – не менее 81% Нет	до 10 0
	4.2. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы	Да – 100% Нет	до 10 0
	4.3. Наличие педагогических работников – победителей очных конкурсов, проводимых Минпросвещения России, департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа, Департаментом образования Надымского района, другими организациями системы образования, подтвержденных копиями выданных документов	Да Нет	до 10 0
	5.1. Участие Школы в инновационных, социокультурных проектах, конкурсных (грантовых) мероприятиях в рамках реализации федеральных, региональных, муниципальных программ; работа в качестве инновационных и стажировочных площадок	Да – факт (наличие проекта) Нет	до 15 0
6. Повышение имиджа образовательной организации	6.1. Подготовка и проведение региональных, муниципальных конференций, семинаров, мастер-классов и т.д. на базе Школы	Да – факт Нет	до 10 0
	6.2. Удовлетворенность качеством образовательных услуг	Да – не менее 95,75 Нет	до 10 0
7. Исполнение бюджетных средств	7.1. Достижение количественных показателей выполнения муниципального задания (в соответствии с плановыми показателями, установленными муниципальным заданием)	Да – 100% Нет	до 10 0
	7.2. Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период	Да – не менее 95% Нет	до 10 0
	7.3. Доля средств, поступающих от приносящей доход деятельности	Да – рост дохода в сравнении с предыдущим периодом Нет	до 10 0
8. Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	8.1. Актуальное состояние документов, отражающих безопасные условия в организации (паспорта безопасности, доступности, территории, БТИ, безопасности дорожного движения и др.)	Да – факт Нет	до 10 0
9. Профессионально-личностные достижения руководителя (личное участие), в том числе в реализации задач национального проекта «Образование»		Да – факт Нет	до 20 0
10. Показатели, демонстрирующие наличие управленческих затруднений	10.1. Наличие жалоб на деятельность Школы со стороны обучающихся, их родителей, работников организации, общественности в адрес учредителя и вышестоящих инстанций	Да – факт наличия Нет – отсутствие	до – 10 0
	10.2. Наличие замечаний (предписаний) по итогам ведомственного контроля	Да – факт наличия Нет – отсутствие	до – 10 0
	10.3. Наличие нарушений (административных протоколов, замечаний, предписаний) со стороны надзорных органов, органов лицензионного контроля и надзора в сфере образования, контролирующих финансовых органов в части нарушения законодательства, в том числе антикоррупционного/наличие неисправленных в срок предписаний или исполнение с нарушением	Да – факт наличия Нет – отсутствие	до – 10 0

	установленных сроков		
	10.4. Наличие несчастных случаев (травм) с обучающимися и работниками по вине организации	Да - факт наличия Нет - отсутствие	до – 10 0
	10.5. Наличие замечаний относительно сроков и качества представленной отчетности и информации по запросам учредителя	Да - факт наличия Нет - отсутствие	до – 10 0
	10.6. Наличие аварийных (предаварийных) ситуаций на инженерно-технических системах (по причине отсутствия оперативных управленческих решений)	Да - факт наличия Нет - отсутствие	до – 10 0

Примечание:

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера директору Школы является локальный нормативный акт Департамента образования Надымского района.

*Приложение 8
к Положению
об оплате труда работников
МОУ СОШ №6 г. Надыма*

**Перечень должностей (профессий),
относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу**

№ п/п	Наименование вида экономической деятельности	Наименование должностей		
		должности, относимые к административно-управленческому персоналу	должности, относимые к основному персоналу	должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу
1	2	3	4	5
2.	Образование начальное общее. Образование основное общее. Образование среднее общее	директор; заместитель директора по учебно-воспитательной работе; заместитель директора по воспитательной работе; заместитель директора по административно-хозяйственной работе; заведующий библиотекой; заведующий хозяйством	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; воспитатель; методист; педагог-психолог; педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор ОБЖ; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; ассистент (помощник) по уходу за детьми	вожатый; диспетчер образовательной организации; сторож-вахтер; лаборант; секретарь руководителя, библиотекарь; документовед (1, 2 категории, ведущий); специалист по кадрам (ведущий); специалист по охране труда; специалист по закупкам; инженер-электроник (1, 2 категории, ведущий)

Приложение 2

к дополнительному соглашению №2 от 26.11.2020г. коллективного договора МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надыма

«Приложение №4

к коллективному договору МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надыма»

ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулировании труда работников

МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым (далее – Положение), разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, на основании Постановления Администрации Надымского района от 24.11.2020 №71 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации Надымского района» (далее – Отраслевое положение), в соответствии Коллективным договором между работниками и работодателем МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым (далее – Школа), локальным нормативным актом Школы «Положение об оплате труда работников Школы», для осуществления работникам Школы выплат стимулирующего характера с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам года.

1.2. Работникам Школы (за исключением директора и его заместителей) приказом директора Школы могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

а) надбавки за:

- интенсивность труда;
- специфику работы;
- наличие квалификационной категории;
- наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды;
- выслугу лет;

б) премирование:

- за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий);
- по итогам работы (квартал, год, учебный год).

1.3. Директору Школы устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с приложениями №6 и №7 Отраслевого положения и Положения о стимулировании труда руководителей муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации муниципального образования Надымский район, на основании решения Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций и приказа Департамента образования Администрации муниципального образования Надымский район.

1.4. Заместителям директора Школы устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с приложениями №6 и №7 Отраслевого положения, Перечнем и размерами выплат стимулирующего характера заместителям директора Школы (приложения №3 и №4 к настоящему Положению), на основании приказа директора Школы.

1.5. Распределение выплат стимулирующего характера работникам Школы может осуществляться ежемесячно, ежеквартально, одновременно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, на основании решения институциональной Постоянно действующей комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам Школы, работа которой организуется в соответствии локальным нормативным актом Школы «Положение о Постоянно действующей комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам Школы».

Конкретная общая сумма стимулирующей выплаты работникам Школы определяется специалистами Централизованной бухгалтерии Департамента образования Надымского района.

1.6. Положение о стимулировании труда работников Школы рассматривается и принимается Общим собранием работников Школы, проходит согласование с первичной профсоюзной организацией Школы, Управляющим советом Школы, утверждается и вводится в действие приказом директора Школы.

2. Основные принципы распределения выплат стимулирующего характера работникам Школы (кроме директора Школы и его заместителей)

2.1. Стимулирующие выплаты должны учитывать особый персональный вклад любого работника Школы в общие результаты работы, основанный на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу. Распределение средств для стимулирующих выплат осуществляется с учетом вклада всех категорий работников Школы, принимающих активное участие в обеспечении качества и эффективности учебно-воспитательного процесса и функционирования Школы.

2.2. Работы, входящие в функциональные обязанности работника Школы учитываются в должностных окладах и не предусматривают выплат стимулирующего характера.

2.3. Все стимулирующие выплаты устанавливаются (распределяются) институциональной Постоянно действующей комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам Школы, которая свое решение протоколирует, и на основании данного протокола издается приказ директора Школы.

2.4. Стимулирующие выплаты (надбавка) за интенсивность труда производятся ежемесячно в размере, установленном на месяц (квартал) в соответствии с Перечнем и размерами выплат стимулирующего характера работникам Школы (**приложение №1 к настоящему Положению**) и Целевыми показателями результативности и эффективности деятельности работников Школы для установления стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность труда) (**приложения №2, №2а к настоящему Положению**).

2.5. Стимулирующие выплаты (надбавки) за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды и квалификационной категории, надбавка за выслугу лет производятся ежемесячно в размере, установленном на весь период текущего учебного года, с учетом даты возникновения и окончания права на установление данной надбавки, индивидуально для каждого работника Школы, в соответствии с Перечнем и размерами выплат стимулирующего характера работникам Школы **в приложении №1 к настоящему Положению**.

2.6. Стимулирующие выплаты (надбавка) за специфику работы производятся ежемесячно в размере, установленном на период (месяц, квартал, текущий учебный год), с учетом даты возникновения и окончания права на установление данной надбавки, индивидуально для каждого работника Школы в соответствии с Перечнем и размерами выплат стимулирующего характера работникам Школы **в приложениях №1 к настоящему Положению**.

2.7. Премирование за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) выплачивается при наличии финансовых средств на данные выплаты с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда по итогам выполнения особо важных и ответственных работ (заданий) (**п. 2 приложения №1 к настоящему Положению**).

Решение о премировании принимается директором Школы на основании отчета работника по согласованию с учредителем.

К категории особо важных и ответственных работ (заданий) относятся:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий директора Школы, реализация которых имеет важное значение для образовательной организации, муниципального образования Надымский район и Ямало-Ненецкого автономного округа;
- выполнение заданий (поручений), которые привели к существенному снижению затрат или увеличению доходов Школы, давшие значительный экономический эффект;
- разработка особо значимых, важных для развития Школы или направленных на повышение эффективности деятельности организации проектов локальных нормативных актов Школы;
- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного либо местного значения или масштаба.

Максимальный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) не должен превышать 100% должностного оклада (ставки).

Начисление премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) может производиться как в процентах от должностного оклада (ставки) работника, так и в абсолютном размере.

Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) осуществляется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) осуществляются с учетом выполнения работниками Школы показателей результативности (эффективности) и качества их труда (**п. 6 приложения №1 к настоящему Положению**).

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников организации (за исключением директора Школы, его заместителей) устанавливаются Школой самостоятельно и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) производятся работникам организации за фактически отработанное время в размере не более 100% должностного оклада (ставки).

Начисление премияльных выплат по итогам работы (квартал, год, учебный год) может производиться как в процентах от должностного оклада (ставки) работника, так и в абсолютном размере.

Премияльные выплаты осуществляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретный размер премияльных выплат по итогам работы (квартал, год, учебный год) работникам организации определяется директором Школы на основании оценки выполнения (достижения) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников Школы.

Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание (кроме «замечания»), премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) на период, в котором применено дисциплинарное взыскание, не начисляются и не выплачиваются.

Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) осуществляются при наличии средств в фонде оплаты труда работникам, находящимся в трудовых отношениях с организацией, на дату издания распорядительного локального акта Школы.

2.9. Основаниями для оценки результатов и эффективности деятельности работников Школы являются:

- заявление работников Школы (**приложение №5 к настоящему Положению**) с описанием результатов и эффективности своей деятельности (по желанию), предоставляемое работником Школы секретарю Комиссии ежемесячно (ежеквартально) не позднее 1 рабочего дня текущего месяца (начала квартала);
- ходатайства заместителей директора Школы, директора Школы с описанием результатов и эффективности деятельности работников Школы (**приложения №6, №6а к настоящему Положению**);
- ходатайство руководителей школьных методических объединений с описанием результатов и эффективности деятельности его членов (**приложение №7 к настоящему Положению**);
- ходатайство органов государственного-общественного управления (Управляющего совета, Совета отцов, родительских комитетов Школы, др.) (**приложение №8 к настоящему Положению**);
- приказы по МОУ, отражающие результативность и эффективность деятельности работников Школы;
- приказы и распоряжения вышестоящих органов, приказы по Департаменту образования Надымского района, аналитические справки специалистов Департамента образования Надымского района по итогам инспекционной деятельности, объективно отражающие результаты деятельности Школы за определенный период.

2.10. При отсутствии заявления работника Школы с описанием результатов и эффективности своей деятельности решение принимается членами Постоянно действующей комиссией по установлению выплат стимулирующего характера на основании имеющихся у них данных.

2.11. Выплаты стимулирующего характера производятся в дни, установленные для выплаты заработной платы работникам Школы определяется как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере для определения надбавки за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды.

2.12. Установленный размер выплат стимулирующего характера работникам Школы и изменения в Перечне и размерах выплат стимулирующего характера работникам Школы доводятся до сведения работников Школы в трехдневный срок.

2.13. Директор Школы вправе принять решение о приостановке (снятии) выплат стимулирующего характера работнику Школы, имеющему дисциплинарное взыскание, нарушения исполнительской дисциплины, на определенный срок или на весь период действия выплаты.

Подготовка предложений по данному вопросу осуществляется Постоянно действующей комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам Школы на основании анализа исполнительской дисциплины работника, приказов по Школе и Департаменту образования Надымского района и других документов, подтверждающих факт наличия дисциплинарного взыскания, нарушения исполнительской дисциплины, другие значимые производственные упущения.

2.14. Постоянно действующая комиссия по установлению выплат стимулирующего характера работникам Школы вправе принимать решение и ходатайствовать перед работодателем о снижении размера выплат стимулирующего характера при наличии следующих производственных упущений у работника: отсутствие должного контроля, несвоевременное выполнение особо важного задания, наличие нарушений в ведении должностных документов, обоснованных и подтвержденных служебным расследованием жалоб обучающихся, родителей (законных представителей) детей, других работников Школы и другие производственные упущения в работе. Уровень стимулирующих выплат может быть изменен (уменьшен) по инициативе и на основании представления непосредственного руководителя работника Школы (заместителя директора, руководителя школьного методического объединения) или коллегиального органа управления Школой (педагогический совет, научно-методический совет и др.), а также на основании добровольного (письменного) отказа работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена надбавка (вознаграждение).

2.15. Выплаты стимулирующего характера за наличие производственных упущений у работника Школы могут быть снижены, но не более чем на 50%.

2.16. Окончательное решение о снижении размера выплат стимулирующего характера принимает директор Школы и оформляет приказом по Школе.

2.17. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств директор Школы может приостановить, уменьшить либо отменить выплаты стимулирующего характера работникам Школы.

2.18. В случае если работник не согласен с оценкой его профессиональной деятельности членами Постоянно действующей комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам Школы, он вправе подать апелляцию по установлению 3 дней после заседания вышеназванной комиссии.

3. Основные принципы распределения выплат стимулирующего характера заместителям директора Школы

3.1. Стимулирующие выплаты должны учитывать особый персональный вклад каждого заместителя директора Школы в общие результаты работы, основанный на специфике его должностных обязанностей, особенностях труда и личного отношения к делу. Распределение средств для стимулирующих выплат осуществляется с учетом вклада всех категорий работников школы, включая заместителей директора Школы, принимающих активное участие в обеспечении качества и эффективности учебно-воспитательного процесса и функционирования Школы.

3.2. Работы, входящие в функциональные обязанности заместителей директора Школы учитываются в должностных окладах и не предусматривают выплат стимулирующего характера.

3.3. Все стимулирующие выплаты устанавливаются (распределяются) лично директором Школы и согласуются с Постоянно действующей комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам Школы, которая свое решение протоколирует, и на основании данного протокола издается приказ директора Школы.

3.4. Стимулирующие выплаты (надбавка) за интенсивность труда производятся ежемесячно в размере, установленном на квартал в соответствии с Перечнем и размерами выплат стимулирующего характера заместителям директора Школы (приложение №3 к настоящему Положению) и Целевыми показателями результативности и эффективности деятельности заместителей директора Школы для установления стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность труда) (приложение №4 к настоящему Положению).

3.5. Стимулирующие выплаты (надбавки) за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды производятся ежемесячно в размере, установленном на весь период текущего учебного года, с учетом даты возникновения права на установление данной надбавки, индивидуально для каждого заместителя директора Школы, в соответствии с Перечнем и размерами выплат стимулирующего характера заместителям директора Школы в приложении №3 к настоящему Положению.

3.6. Премии за выполнение особо важных и ответственных работ (п. 2 приложения №3 к настоящему Положению) принимается директором Школы на основании отчета заместителя директора по согласованию с учредителем.

Максимальный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) не должен превышать 100% должностного оклада (ставки).

Начисление премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) может производиться как в процентах от должностного оклада (ставки) работника, так и в абсолютном размере.

Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) осуществляется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.7. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) осуществляются с учетом выполнения работниками Школы показателей результативности (эффективности) и качества их труда.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора установлены в п. 5 приложения №3 к настоящему Положению.

Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) производятся работникам организации за фактически отработанное время в размере не более 100% должностного оклада (ставки).

Начисление премиальных выплат по итогам работы (квартал, год, учебный год) может производиться как в процентах от должностного оклада (ставки) работника, так и в абсолютном размере.

Премияльные выплаты осуществляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы (квартал, год, учебный год) заместителям директора определяет директор Школы на основании оценки выполнения (достижения) показателей их результативности (эффективности) и качества труда.

Заместителям директора Школы, имеющим дисциплинарное взыскание (кроме «замечания»), премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) на период, в котором применено дисциплинарное взыскание, не начисляются и не выплачиваются.

Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) осуществляются при наличии средств в фонде оплаты труда работникам, находящимся в трудовых отношениях с организацией, на дату издания распорядительного локального акта Школы.

3.8. Основаниями для оценки результатов и эффективности деятельности заместителей директора Школы являются:

- заявление заместителя директора Школы (приложение №9 к настоящему Положению) с описанием результатов и эффективности своей деятельности (по желанию), предоставляемое заместителем директора Школы лично директору ежеквартально не позднее 1 рабочего дня месяцев апрель, июнь, октябрь и декабрь;
- ходатайство директора Школы с описанием результатов и эффективности деятельности заместителей директора Школы (приложение №6а к настоящему Положению);
- ходатайство органов государственно-общественного управления (Управляющего совета, Совета отцов, родительских комитетов Школы, др.) (приложение №8 к настоящему Положению);
- приказы по МОУ, отражающие результативность и эффективность деятельности работников Школы;
- приказы и распоряжения вышестоящих органов, приказы по Департаменту образования Надымского района, аналитические справки специалистов Департамента образования Надымского района по итогам инспекционной деятельности, объективно отражающие результаты деятельности Школы за определенный период.

3.9. При отсутствии заявления заместителя директора Школы с описанием результатов и эффективности своей деятельности решение принимает лично директор на основании имеющихся у него данных, при этом степень выполнения (достижения) Целевых показателей результативности эффективности работы для установления стимулирующих выплат за интенсивность труда и премиальных выплат по итогам работы директор определяет самостоятельно.

3.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в дни, установленные для выплаты заработной платы всем работникам Школы.

3.11. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера заместителям директора Школы определяется как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере для определения надбавки за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды.

3.12. Заместитель директора Школы, ведущий педагогическую деятельность, вправе получать выплаты стимулирующего характера за достижение значимых результатов в учебной (воспитательной) работе в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

3.13. Установленный размер выплат стимулирующего характера заместителям директора Школы и изменения в Перечне и размерах выплат стимулирующего характера заместителям директора Школы доводятся до сведения заместителей директора Школы в трехдневный срок.

3.14. Директор Школы, уведомив Постоянно действующую комиссию по установлению выплат стимулирующего характера работникам Школы, на основании анализа исполнительской дисциплины заместителя директора Школы, приказов по Школе и Департаменту образования Надымского района и других документов, подтверждающих факт наличия дисциплинарного взыскания, нарушения исполнительской дисциплины, других значимых производственных упущений у заместителя директора Школы, вправе принять решение о приостановке (снятии) выплат стимулирующего характера заместителю директора Школы на определённый срок или на весь период действия выплаты.

3.15. Уровень стимулирующих выплат может быть изменен (уменьшен) также на основании добровольного (письменного) отказа заместителя директора Школы от выполнения вида работ, за которые предусмотрена надбавка (вознаграждение).

3.16. Выплаты стимулирующего характера за наличие производственных упущений у заместителя директора Школы могут быть снижены, но не более чем на 50%.

3.17. Окончательное решение о снижении размера выплат стимулирующего характера принимает директор Школы и оформляет приказом по Школе.

3.18. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств директор Школы может приостановить, уменьшить либо отменить выплаты стимулирующего характера заместителям директора Школы.

3.19. В случае несогласия работника с оценкой его профессиональной деятельности директором и соответственно членами Постоянно действующей комиссией по установлению выплат стимулирующего характера он вправе подать апелляцию в течение 3 дней после заседания вышеназванной комиссии.

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера работникам (кроме директора и его заместителей)
МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым**

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда (1)	До 50% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	- Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания); - досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий; - внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате	Ежемесячно (ежеквартально)
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) (2)	До 100% от должностного оклада (ставки)	Решение о премировании за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) принимается руководителем организации по согласованию с учредителем на основании отчета работника. Отчет должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя: - объем выполняемой работы (задания); - срочность работы (задания)	- Оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования Надымского района; - достижение высоких конечных результатов организации, системы образования Надымского района	Единовременно
3.	Надбавка за специфику работы (3)	10% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективном договоре (соглашениях)	Работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации), индивидуальным и групповым обучением детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	Ежемесячно (устанавливается с момента возникновения права на установление данной надбавки на весь тарификационный период)
		1% от должностного оклада (ставки) за каждого ребенка, но не более 10%		Работа в общеразвивающих (обычных) классах и дошкольных группах с детьми с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися по индивидуальным учебным планам, адаптированным образовательным программам	
		До 10% от должностного оклада (ставки)		Работа в образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по углубленному изучению отдельных предметов: 4% – учителям математики и физики, работающим в одном классе с углубленным изучением математики, физики; 5% – учителям математики и физики, работающим в двух и более классах с углубленным изучением математики, физики	
4.	Надбавка за наличие квалификационной категории	13% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки РФ от 07.04.2014 №276	Первая квалификационная категория	Ежемесячно (устанавливается с момента возникновения права на установление данной надбавки на весь
		26% от должностного оклада (ставки)		Высшая квалификационная категория	

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
					тарификационный период)
4.1	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия (4)	2400 рублей	Надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств РФ, РСФСР, СССР	Ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	Ежемесячно (устанавливается с момента возникновения права на установление данной надбавки на весь тарификационный период)
4.2	Почетного звания, ученой степени (4)	12900 рублей	Надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания «Народный» (РФ), «Заслуженный» (РФ), ученой степени доктора наук, ученой степени кандидата наук	Почетное звание «Народный» (РФ), ученой степени доктора наук	
		9700 рублей		Почетное звание «Заслуженный» (РФ), ученой степени кандидата наук	
4.3	Государственной награды (4)	4800 рублей	Надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах РФ, утвержденным Указом Президента РФ от 07.09.2010 №1099	Звание Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, орден, медаль	
5.	Надбавка за выслугу лет (5)	4% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы, определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: - время работы в организациях по профилю деятельности организации; - время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); - иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии) в соответствии с должностной инструкцией работника Школы, включаются в стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в Школе	стаж работы от 3 до 10 лет	Ежемесячно (устанавливается с момента возникновения права на установление данной надбавки на весь тарификационный период)
		8% от должностного оклада (ставки)		стаж работы более 10 лет	
6.	Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) (6)	До 100% от должностного оклада (ставки)	Выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников Школы по итогам работы за период	- Достижение и превышение плановых нормативных показателей работы Школы; - личный вклад в общие результаты работы Школы; - организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Школы среди учащихся, родителей, общественности; - высокий уровень (своевременное и качественное исполнение распоряжений) исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов и т.д.)	Ежеквартально (ежегодно)

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
		До 100% от должностного оклада (ставки)	Наличие трудового договора (соглашения)	Работникам, состоящим в трудовых отношениях со Школой	По итогам учебного года (7) («День Учителя»)

Примечания:

- (1). Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) (столбец 5 первой строки) выражаются через целевые (параметры) результативности и эффективности деятельности работников (приложение №2 к настоящему Положению).
- (2). Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда после предоставления им краткого отчета и согласования с Учредителем на основании приказа по МОУ.
- (3). Надбавка за специфику работы в Школе устанавливается работникам в зависимости от специфики работы в % от должностного оклада (ставки) и выплачивается по каждому показателю отдельно.
- Перечень работников, которым может устанавливаться надбавка за специфику работы в Школе и ее конкретный размер, определяется в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья, нуждающимися в длительном лечении и др.
- (4). Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается для работников Школы с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.
- Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств РФ, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в Школе.
- При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств РФ, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный» (РФ), «Народный» (РФ), государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.
- (5). Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа директора Школы при наличии (достижении) определенного пунктом 6 настоящего приложения стажа работы.
- При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений и педагогических работников учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников организации учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на должностях (профессиях), соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации.
- (6). Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению директора Школы по ходатайству их непосредственных руководителей (заместителей директора, руководителей шМО) на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников Школы.
- Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением директора Школы) устанавливаются самостоятельно Школой и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом «Положение о порядке премирования работников Школы», принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
- (7). Премия по итогам учебного года выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией согласно п. 4.9 настоящего Отраслевого положения. Премия устанавливается на количество учебной (преподавательской) нагрузки учителя, но не более чем на 18 часов. Для педагогических работников, не осуществляющих преподавательскую деятельность, служащих и рабочих премия устанавливается по основной должности, но не более чем на ставку от должностного оклада.

**Целевые показатели результативности и эффективности деятельности педагогических работников (кроме директора и его заместителей)
МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым,
для установления им стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность труда)**

Показатели	Параметры	Критерии	Оценка в %
1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания)	1.1. Систематическое и результативное педагогическое сопровождение проектной, исследовательской деятельности высокомотивированных обучающихся и детей с признаками одаренности, эффективная работа по разработанным педагогом индивидуальным образовательным маршрутам и программам (работа, неоплачиваемая из бюджета)	да нет	до 15 0
	1.2. Наличие и эффективная работа с детьми с ОВЗ на основе индивидуальных адаптированных программ обучения, воспитания, развития	да нет	до 5 0
	1.3. Интенсификация и качество труда по подготовке выпускников к Г(И)А по предмету (по результатам независимых мониторинговых процедур)	да** до 10 человек до 15 человек > 20 человек нет	1 3 5 0
	1.4. Качественное выполнение возложенных методических функций (педагогических статусов) наставника, исследователя, методиста, тьютора, эксперта в рамках аттестации кадров, руководителя методического объединения, сетевой платформы*	да нет	до 30 0
	1.5. Качественное выполнение возложенных руководством школы на работника дополнительных (расширенных) или вне функционала обязанностей*	да нет	до 50 0
	1.6. Эффективная деятельность (организационная, маркетинговая, сопровождение, кроме образовательной) по привлечению средств от платных образовательных услуг	да нет	до 15 0
	1.7. Активное участие в проектах (общешкольных, муниципальных), в подготовке материалов, представляемых на конкурсные мероприятия от школы*	да нет	до 40 0
	1.8. Высокая доля детей, охваченных мероприятиями по оказанию психолого-педагогической помощи (психологической, психосоциальной, логопедической сверх норматива)	да нет	до 15 0
2. Досрочное и качественное выполнение работ и внеплановых заданий	2.1. Качественное проведение открытых учебных (внеурочных) занятий, внеклассных воспитательных мероприятий, мастер-классов для педагогов школы, района	да нет	до 30 0
	2.2. Эффективное обеспечение мониторинговых исследований и контрольных срезов, ГИА	да нет	до 20 0
	2.3. Обеспечение высоких показателей качества образовательных результатов учащихся по результатам независимых мониторингов, Г(И)А, ВПР	да нет	до 30 0
	2.4. Проведение часов внеурочной деятельности, предметных часов, функциональных обязанностей классного руководства (деление, дополнительных, замена), не оплачиваемых по тарификации	да нет	в соответствии с тарифами
	2.5. Наличие учащихся – победителей (призеров) очных олимпиад различных уровней: * - в муниципальном этапе (грамота/призер/победитель)	да уровень*** = всероссийской ОШ = православной	3/10/15 (за 1 человека) 1/3/5 (за 1 человека, но не более 25 в совокупности)
	(грамота/призер/победитель) - в окружном (региональном) этапе (участник/призер/победитель) (участник/призер/победитель)	= всероссийской ОШ = православной	5/15/25 (за 1 человека) 2/5/8

	- в федеральном этапе (международном) (участник/призер/победитель) (участник/призер/победитель) (призер/победитель)	= всероссийской ОШ = православная, нет	(за 1 человека, но не более 30 в совокупности) 10/35/50 (за 1 человека) 10/25/40 (за 1 человека) 20/30 (за 1 человека) 0
	2.6. Наличие учащихся – победителей (призеров) очных (заочных) научно-исследовательских конференций (значимых в системе образования РФ) различных уровней: * - в муниципальном этапе (грамота (диплом) /призер/победитель) - в окружном (региональном) (участник (диплом)/призер/победитель) - в окружном (региональном) (участник (диплом)/призер/победитель) - в федеральном (международном) (участник (диплом, сертификат)/призер/победитель) - в федеральном (международном) (участник (диплом, сертификат)/призер/победитель) значимых мероприятий	да уровень*** очно очно заочно очно заочно нет	 3/10/15 (за 1 человека) 10/20/30 (за 1 человека) 3/5/10 (за 1 человека) 15/20/30 (за 1 человека) 5/8/12 (за 1 человека) 0
	2.7. Наличие учащихся – победителей (призеров) очных спортивных и творческих мероприятий муниципального, регионального, федерального и международного уровней*	да уровень*** муниципальный региональный всероссийский международный нет	лично/командно 10/15 15/25 25/30 30/40 0
	2.8. Имеются рекомендации (приказы и распоряжения, акты различных проверок и др. вышестоящих органов управления образования, ходатайства социальных партнеров, др.) по материальному поощрению работников	да нет	до 50 0
	3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате	да нет	до 15 0
	3.1. Системное и эффективное использование педагогических образовательных технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных и дистанционных технологий и современного оборудования в образовательной деятельности (в рамках мониторинга или ВШК)	да нет	до 15 0
	3.2. Систематическое самостоятельное повышение методического уровня через участие в курсовой переподготовке (дистанционно или очно, в т.ч. во время отпуска, по предоставлению документа)	да нет	до 30 0
	3.3. Системная успешная деятельность по развитию системы воспитательной (развивающей) работы с ученическим коллективом (с группой обучающихся) и их родителями (в рамках мониторинга или ВШК)	да нет	до 20 0
	3.4. Системное активное участие в организации и проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного отношения учащихся к здоровому образу жизни; высокие показатели в организации физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, подготовке школьников к сдаче всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» *	да нет	до 10 0
	3.5. Активное участие в реализации проектов в рамках национального проекта «Образование»*	да нет	до 50 0
	3.6. Качественное обобщение личного педагогического опыта работы и Школы (структурного подразделения) в целом и его демонстрация (очно, заочно, в печатной форме) на муниципальном, региональном, федеральном и международном уровнях, направленное на повышение положительного имиджа педагога и школы в целом, в т.ч. в известных методических изданиях*	да уровень*** муниципальный региональный всероссийский международный нет	очно 15 20 30 30 0 заочно 5 10 15 20

Примечание: * по данному параметру в протоколе Комиссии в графе «Критерии» в конце параметра в скобках даются пояснения: отражаются дополнительные направления работ (расширенные функции), осуществляемые работником, названия конкурсов, проектов и др., ** – % проставляются только по одному критерию из всего перечня критериев; *** – % суммируются по нескольким (всем) критериям

**Целевые показатели результативности и эффективности деятельности работников (учебно-вспомогательного персонала)
МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым,
для установления им стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность труда)**

Показатели	Параметры	Критерии	Оценка в %
1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	1.1. Высокое качество создания условий (технических, организационных, мониторинговых и др.) для обеспечения современного качества образования в соответствии с требованиями ФГОС	да нет	до 30 0
	1.2. Систематическое привлечение внебюджетных средств (спонсорские средства, благотворительная помощь) на развитие материально-технической базы школы, ремонт школьных помещений	да нет	до 20 0
	1.3. Систематическое содействие в формировании качественных смет на приобретение материально-технических ресурсов для школы	да нет	до 30 0
	1.4. Систематически своевременное качественное ведение и предоставление достоверной запрашиваемой отчетной документации	да нет	до 15 0
	1.5. Качественное выполнение порученной руководством общественной работы	да нет	до 10 0
	1.6. Систематическое качественное выполнение возложенных руководством школы на работника вне функционала дополнительных обязанностей, интенсивность работы	да нет	до 40 0
	1.7. Интенсификация работы, связанная с помощью в подготовке документации руководству школы, по организации мероприятий на базе школы	да нет	до 30 0
	1.8. Высокое качество обеспечения функционирования автоматизированной системы «Сетевой город. Образование», «Ямал. Сетевой регион», «Е-услуги. Образование»	да нет	до 30 0
	1.9. Качественное и систематическое ведение электронных баз данных	да нет	до 30 0
	1.10. Иная работа, направленная на результативность и эффективность деятельности структурного подразделения и (или) Школы в целом	да нет	до 20 0
2. Досрочное и качественное выполнение работ и внеплановых заданий	2.1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, созданию требуемых условий для успешной текущей работы педагогических работников школы	да нет	до 20 0
	2.2. Отсутствие нарушений по результатам проверок деятельности работника или структурного подразделения	да нет	до 30 0
	2.3. Систематическая качественная замена и выполнение обязанностей за отсутствующего работника	да нет	до 20 0
	2.4. Оказание системной качественной помощи педагогическому коллективу в создании условий для проведения общемассовых институциональных, муниципальных и окружных мероприятий на базе школы	да нет	до 30 0
	2.5. Имеются рекомендации (приказы и распоряжения, акты различных проверок и др. вышестоящих органов управления образования, ходатайства социальных партнеров, др.) по материальному поощрению работников	да нет	до 30 0
	2.6. Качественное выполнение требований санитарно-гигиенических условий, пожарной и электробезопасности	да нет	до 20 0
3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате	3.1. Весомый вклад в обеспечение сохранности школьного имущества, реализации качественных ремонтных работ, развитии материально-технической базы	да нет	до 30 0
	3.2. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	да нет	до 20 0
	3.3. Систематическое и результативное участие в представлении личного опыта работы и практических наработок для других специалистов школы или района	да нет	до 50 0
	3.4. Систематическое создание условий для эффективного использования педагогическими работниками и управленцами ИКТ, цифровых и электронных образовательных ресурсов, новых программных продуктов, успешной реализации проектов в рамках национального проекта «Образование»	да нет	до 30 0

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера заместителям директора
МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1.	Надбавка за интенсивность труда	До 100% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы	Выполнение (достижение) заместителем директора целевых показателей результативности и эффективности деятельности, установленных Приложением 4 к настоящему Положению	Ежемесячно (ежеквартально)
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) (2)	До 100% от должностного оклада (ставки)	Премирование заместителей директора Школы принимает директор Школы по согласованию с Учредителем на основании отчета. Отчет должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя: - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания)	- Оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для развития организации и системы образования Надымского района; - достижение высоких конечных результатов деятельности организации, системы образования Надымского района в результате внедрения новых форм и методов работы; - существенное снижение затрат местного или увеличение доходной части местного бюджета, давших значительный экономический эффект; - большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного, местного значения или масштаба; - иные действия, направленные на результативную деятельность и повышение эффективности управления; - выполнение особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в <u>пункте 4.8</u> ЛНА «Положение об оплате труда работникам Школы»	Единоновременно
3.	Надбавка за выслугу лет (1)	4% от должностного оклада	Надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы, определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: - время работы в организациях по профилю деятельности организации; - время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); - иные периоды работы (службы), опыт и знания по	Стаж работы от 3 до 10 лет	Ежемесячно (устанавливается с момента возникновения права на установление данной надбавки на весь тарификационный период)
		8% от должностного оклада		Стаж работы более 10 лет	
			которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии) в соответствии с должностной инструкцией работника Школы, включаются в стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в Школе		
4.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия (2)	2400 рублей	Надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств РФ, РСФСР, СССР	Ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	Ежемесячно (устанавливается с момента возникновения

	Почетного звания, ученой степени (2)	12900 рублей	Надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания «Народный» (РФ), ученой степени доктора наук, ученой степени кандидата наук	Почетное звание «Народный» (РФ), ученой степени доктора наук	права на установление данной надбавки
		9700 рублей	Надбавка устанавливается при наличии почетного звания «Заслуженный» (РФ), ученой степени кандидата наук	Почетное звание «Заслуженный» (РФ), ученой степени кандидата наук	
	Государственной награды (2)	4800 рублей	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах РФ, утвержденным Указом Президента РФ от 07.09.2010 №1099	Звание Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, орден, медаль	на весь тарификационный период)
5.	Премияльные выплаты по итогам работы (3)	До 20% от должностного оклада	Выполнение плановых показателей деятельности Школы (плана работы)	Выполнено	Ежеквартально (ежегодно)
		0		Не выполнено	
		До 10% от должностного оклада	Полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательной организации (системная работа с сайтами образовательной организации, www.bus.gov.ru)	Выполнено	
		0		Не выполнено	
		До 20% от должностного оклада	Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности Школы, отсутствие предписывающих (не устранённых) замечаний со стороны контролирующих органов	Отсутствие замечаний	
		0		Наличие замечаний	
		До 20% от должностного оклада	Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в Школу обращений, исполнение приказов учредителя	Соблюдение установленных сроков	
		0		Не соблюдение установленных сроков	
		До 10% от должностного оклада	Своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	Соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	
		0		Не соблюдение установленных сроков, низкое качество	
		До 20% от должностного оклада	Соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы директора Школы, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы директора Школы и его заместителей) в определенной для Школы кратности в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 ЛНА «Положение об оплате труда работникам Школы»	Соблюдение	
		0		Не соблюдение	
		До 100% от должностного оклада	Наличие трудового договора (соглашения)	Работникам, состоящим в трудовых отношениях со Школой	По итогам учебного года (4) («День учителя»)

Примечания:

(1). Надбавка за выслугу лет устанавливается на основании приказа директора Школы при наличии (достижении) определенного [строкой 3](#) настоящего приложения стажа работы.

(2). Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается в соответствии со [строкой 4](#) настоящего приложения.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в Школе.

При наличии у заместителя директора Школы права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный» (РФ), «Народный» (РФ), государственной награды, надбавка устанавливается по выбору заместителя директора Школы по одному из оснований.

(3). Премия по итогам работы за период выплачивается заместителям директора Школы на основании приказа директора Школы, на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда заместителей директора Школы.

(4). Премия по итогам учебного года выплачивается заместителям директора Школы, состоящим в трудовых отношениях со Школой. Для заместителей директора Школы премия устанавливается по основной должности, но не более чем на ставку от должностного оклада.

**Целевые показатели результативности и эффективности деятельности заместителей директора
МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым,
для установления им стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность труда)**

Показатели	Критерии	Целевое значение (подтверждается документами)	Оценка в %
1. Обеспечение информационной открытости образовательной организации	1.1. Полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтами образовательной организации, www.bus.gov.ru и др.)	Да – факт (своевременное размещение документации) Нет	до 10 0
2. Высокий уровень исполнительской дисциплины	2.1. Добросовестная работа при дополнительных поручениях, возложении дополнительных обязанностей и расширении зоны ответственности	Да – не ниже уровня предыдущего года Нет	до 10 0
	2.2. Исполнение обязанностей директора школы	Да Нет	до 40 0
	2.3. Интенсификация работы, качественное выполнение должностных обязанностей за рамками рабочего времени (по согласованию с руководителем)	Да Нет	до 20 0
3. Обеспечение доступности качественного образования и воспитания, в том числе работа с обучающимися разных категорий (одаренные дети, дети-инвалиды и дети с ОВЗ, несовершеннолетние, стоящие на различных видах профилактического учета)	3.1.1. Наличие призеров и победителей олимпиад, конференций, спартакиад всероссийского, международного, регионального и муниципального уровней (в том числе физкультурно-оздоровительная работа)	Да – факт очного участия на уровнях: международный – всероссийский – региональный – муниципальный – Нет	10 8 5 3 0
	3.1.2. Наличие призеров и победителей очных олимпиад, спартакиад, профориентационных проектов «JuniorSkills», «WorldSkills Russia» всероссийского, международного, регионального и муниципального уровней, участников профориентационного движения «Абилимпикс» (WorldSkills) для детей с ОВЗ, детей-инвалидов	Да – факт на уровнях: международный – всероссийский – региональный – муниципальный – Нет	10 8 5 3 0
	3.2.1. Количество/доля обучающихся, сдавших все экзамены в формате ЕГЭ с результатами от 80 до 100 баллов, от общего количества выпускников	Да – не менее 1% Нет	до 15 0
	3.3. Положительные результаты (динамика результатов) участия педагогического коллектива в независимой оценке качества условий оказания образовательных услуг и в других оценочных процедурах	Да – положительная динамика и/или показатель сопоставим со средне муниципальными Нет	до 15 0
	3.4. Доля обучающихся Школы, вовлеченных в различные формы наставничества и шефства	Да – не менее 10% Нет	до 10 0
	3.5.1. Доля обучающихся, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы	Да – не менее 15%, зарегистрированных на платформе Нет	до 15 0
	3.5.2. Число детей, охваченных деятельностью детских технопарков, мобильных технопарков и других проектов, направленных на обеспечение доступности дополнительных общеобразовательных программ естественнонаучной и технической направленностей, соответствующих приоритетным направлениям технологического развития	Да – не менее 20,1% Нет	до 15 0
	3.6. Численность / доля обучающихся в рамках реализации образовательных программ с использованием сетевой формы	Да – факт увеличения количества/доли обучающихся Нет	до 15 0
	3.7. Доля детей в возрасте 5-18 лет, получающих услуги по дополнительному образованию на базе муниципальных образовательных организаций	Да – не менее 76,8% Нет	до 15 0

	3.8. Количество обучающихся (семей), состоящих на различных видах профилактического учета (ОДН, КДНиЗП)	Да – положительная динамика (снятие с учета), отсутствие обучающихся (семей), состоящих на различных видах профилактического учета (ОДН, КДНиЗП) Нет – отсутствие положительной динамики	до 15 0
4. Эффективное управление коллективом сотрудников	4.1. Удельный вес педагогических работников, имеющих первую и высшую категорию, к общей численности педагогических работников (без учета внешних совместителей)	Да – не менее 81% Нет	до 10 0
	4.2. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы	Да – 100% Нет	до 10 0
	4.3. Наличие педагогических работников – победителей очных конкурсов, проводимых Минпросвещения России, департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа, Департаментом образования Надымского района, другими организациями системы образования, подтвержденных копиями выданных документов	Да Нет	до 10 0
	4.4. Активная работа с педагогическим коллективом и технических персоналом по профессиональному росту, успешной диссеминации опыта работы	Да Нет	До 15 0
5. Развитие потенциала образовательной организации	5.1. Участие Школы в инновационных, социокультурных проектах, конкурсных (грантовых) мероприятиях в рамках реализации федеральных, региональных, муниципальных программ; работа в качестве инновационных и стажировочных площадок	Да – факт (наличие проекта) Нет	до 15 0
	5.2. Качественная и своевременная разработка нормативной, распорядительной, договорной, финансовой и конкурсной документации.	Да Нет	до 15 0
6. Повышение имиджа образовательной организации	6.1. Подготовка и проведение региональных, муниципальных конференций, семинаров, мастер-классов и т.д. на базе Школы	Да – факт Нет	до 10 0
	6.2. Удовлетворенность качеством образовательных услуг	Да – не менее 95,75 Нет	до 10 0
7. Исполнение бюджетных средств	7.1. Достижение количественных показателей выполнения муниципального задания (в соответствии с плановыми показателями, установленными муниципальным заданием)	Да – 100% Нет	до 10 0
	7.2. Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период	Да – не менее 95% Нет	до 10 0
	7.3. Доля средств, поступающих от приносящей доход деятельности	Да – рост дохода в сравнении с предыдущим периодом Нет	до 10 0
8. Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	8.1. Актуальное состояние документов, отражающих безопасные условия в организации (паспорта безопасности, доступности, территории, БТИ, безопасности дорожного движения и др.)	Да – факт Нет	до 10 0
9. Профессионально-личностные достижения руководителя (личное участие), в том числе в реализации задач национального проекта «Образование»		Да – факт Нет	до 20 0
10. Показатели, демонстрирующие наличие управленческих затруднений	10.1. Наличие обоснованных жалоб на деятельность Школы и заместителя директора со стороны обучающихся, их родителей, работников организации, общественности в адрес директора Школы, учредителя и вышестоящих инстанций	Да – факт наличия Нет – отсутствие	до – 10 0
	10.2. Наличие замечаний (предписаний) по итогам ведомственного контроля	Да – факт наличия Нет – отсутствие	до – 10 0
	10.3. Наличие грубых нарушений (административных протоколов, замечаний, предписаний) со стороны надзорных органов, органов лицензионного контроля и надзора в сфере образования, контролирующих финансовых органов в части нарушения законодательства, в том числе антикоррупционного/наличие неисправленных в срок предписаний или исполнение с нарушением установленных сроков	Да – факт наличия Нет – отсутствие	до – 10 0
	10.4. Наличие несчастных случаев (травм) с обучающимися и работниками по вине организации	Да – факт наличия Нет – отсутствие	до – 10 0
	10.5. Наличие значимых замечаний относительно сроков и качества представленной отчетности и информации по запросам учредителя и директора Школы	Да – факт наличия Нет – отсутствие	до – 10 0
	10.6. Наличие аварийных (предаварийных) ситуаций на инженерно-технических системах (по причине отсутствия оперативных управленческих решений)	Да – факт наличия Нет – отсутствие	до – 10 0

Приложение 5
к Положению
о стимулировании труда работников
МОУ СОШ №6 г. Надыма

В постоянно действующую комиссию по установлению выплат стимулирующего характера работникам
МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г.
Надым,

/должность и ФИО работника в родительном падеже/
заявление.

Прошу при распределении в ____ квартале 202__ года стимулирующих выплат учесть по итогам работы ____ квартала 202__ года следующие результаты моей работы:

Показатели за надбавку за интенсивность	№ параметра	Краткое описание результатов и эффективности деятельности	Самооценка в % работником себя	Оценка в % работника Комиссией
1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)				
2. Досрочное и качественное выполнение работ и внеплановых заданий				
3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате				
4. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий)				
5. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год)				

Дата

подпись

расшифровка

Примечание: в таблице заполняются только показатели и параметры, непосредственно отражающие достигнутые результаты и демонстрирующие эффективность деятельности работника; пустые строчки удаляются; количество % проставляется в соответствии с Приложениями 2 и 2а к настоящему Положению.

Приложение 6
к Положению
о стимулировании труда работников
МОУ СОШ №6 г. Надыма

В постоянно действующую комиссию по установлению выплат стимулирующего характера работникам
МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г.
Надым,

/заместителя директора по УВР (ВР, АХР) ФИО/

ходатайство.

Прошу при распределении в _____ квартале 202__ года стимулирующих выплат учесть по итогам работы _____ квартала 202__ года следующие результаты работников Школы:

[illegible]

Дата

ПОДПИС

расшифровка

Примечание: в нумерованных ячейках таблицы проставляются % только показателям и параметрам, непосредственно отражающим достигнутые результаты и демонстрирующим эффективность деятельности работника; в графе «Примечание» даются пояснения некоторым показателям, требующим раскрытия их сути; количество % проставляется в соответствии с Приложениями 1, 2 и 2а к настоящему Положению.

Приложение 6а
к Положению
о стимулировании труда работников
МОУ СОШ №6 г. Надыма

В постоянно действующую комиссию по установлению выплат стимулирующего характера
работникам (заместителям директора)
МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г.
Надым,
/директора школы ФИО в родительном падеже/
ходатайство.

Прошу при распределении в ____ квартале 202__ года стимулирующих выплат учесть по итогам работы ____ квартала 202__ года следующие результаты заместителей директора Школы:

№ п/ п	ФИО работника	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности										2. Досрочное и качественное выполнение работ и внеплановых заданий						3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате						Примечание
		1.1	1.2	1. 3	1.4	1.5	1. 6	...	...	...	...	2.1	2.2	2.3	2.4	...	...	3.1	3. 2	3. 3	3.4	...	...	

Дата

подпись

расшифровка

Примечание: в нумерованных ячейках таблицы проставляются % только показателям и параметрам, непосредственно отражающим достигнутые результаты и демонстрирующим эффективность деятельности работника; в графе «Примечание» даются пояснения некоторым показателям, требующим раскрытия их сути; количество % проставляется в соответствии с Приложениями 1, 2 и 2а к настоящему Положению.

Приложение 7
к Положению
о стимулировании труда работников
МОУ СОШ №6 г. Надыма

В постоянно действующую комиссию по установлению выплат стимулирующего характера работникам
МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г.
Надым,
/руководителя шМО (название) ФИО в родительном падеже/
ходатайство.

Прошу при распределении в ____ квартале 202__ года стимулирующих выплат учесть по итогам работы ____ квартала 202__ года следующие результаты работников Школы:

№ п/п	ФИО педагога	№ показателя	№ параметра	Краткое описание результатов и эффективности деятельности	Оценка в % работника руководителем ШМО	Оценка в % работника Комиссией

Дата

подпись

расшифровка

Примечание: напротив ФИО педагога заполняются только № показателей и параметров, по которым достигнуты результаты и определена эффективность деятельности работника, которые кратко описываются и по ним указываются рекомендуемые %; количество % проставляется в соответствии с Приложениями 1, 2 и 2а к настоящему Положению.

Приложение 8
к Положению
о стимулировании труда работников
МОУ СОШ №6 г. Надыма

В постоянно действующую комиссию по установлению выплат стимулирующего характера работникам
МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым,
/председателя (секретаря) (название органа государственного-общественного управления школой) ФИО в родительном
падеже/
ходатайство.

На основании решения (Управляющего совета, Совета отцов, родительского комитета ____ класса)) (протокол от (дата) №____) прошу поощрить следующих работников Школы:

№ п/п	ФИО работника	Должность	Краткое описание заслуг для поощрения работника	Оценка в % работника Комиссией

Дата

подпись

расшифровка

Примечание: в кратком описании заслуг работника отражаются конкретные результаты и эффективность деятельности (или социально-экономические эффекты от нее), указываются сроки и название мероприятий, позитивно повлиявших на имидж класса, органа ГОУ, Школы в целом; количество % проставляется в соответствии с Приложениями 1, 2, 2а, 3 и 4 к настоящему Положению.

Приложение 9
к Положению
о стимулировании труда работников
МОУ СОШ №6 г. Надыма

В постоянно действующую комиссию по установлению выплат стимулирующего характера работникам
МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г.
Надым,
/заместителя директора по УВР (ВР, АХР) ФИО в родительном падеже/
заявление.

Прошу при распределении в ____ квартале 202__ года стимулирующих выплат учесть по итогам работы ____ квартала 202__ года следующие результаты моей работы:

№ показателя	№ параметра	Краткое описание результатов и эффективности деятельности	Самооценка в % заместителем себя	Оценка в % работника директором Школы	Оценка в % работника Комиссией

Дата

подпись

расшифровка

Примечание: в таблице указываются только те показатели и параметры по которым заместитель считает возможным вознаграждение; напротив критериев кратко описываются конкретные результаты и эффективность деятельности (или социально-экономические эффекты от нее), указываются сроки и название мероприятий, позитивно повлиявших на имидж структурного подразделения и (или) Школы в целом; количество % проставляется в соответствии с Приложениями 3 и 4 к настоящему Положению.

ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке премировании труда работников

МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников (далее – Положение) МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым, (далее – Школа) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, на основании Постановления Администрации Надымского района от 24.11.2020 №71 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации Надымского района», в соответствии с Коллективным договором между работниками и работодателем Школы, локальным нормативным актом Школы «Положение об оплате труда работников Школы» и определяет виды премиальных выплат, порядок их установления работникам Школы (кроме директора Школы).

1.2. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.3. Настоящее Положение принимается решением Общего собрания работников Школы, согласуется с мнением первичной профсоюзной организацией и Управляющего совета школы, утверждается приказом директора.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием МОУ.

1.5. Премирование, как правило, распространяется на работников школы, работающих по основному месту (без учета внешних совместителей и работников, находящихся в декретном отпуске). Решением Постоянно действующей комиссии для установления выплат стимулирующего характера работникам МОУ может быть принято особое решение о премировании внешних совместителей и работников, находящихся в декретном отпуске.

2. Условия и размеры премиальных выплат

2.1 Премия – денежная выплата работнику, стимулирующая заинтересованность в результатах труда. Премирование работников школы производится по итогам работы за квартал, год, учебный год при наличии оснований, в частности личного вклада работников в обеспечение выполнения школьных уставных задач и договорных обязательств. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение учебного года не устанавливается.

2.2 Премирование работников производится при наличии средств в фонде заработной платы. Источниками финансирования расходов, связанных с премированием, являются экономия фонда оплаты труда Школы или внебюджетные источники финансирования Школы.

2.3 Предложение о виде премирования выносит директор школы по согласованию суммы общего премирования с экономистом по заработной плате Централизованной бухгалтерии. Размер индивидуального премирования сотрудников определяется Постоянно действующей комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам Школы в абсолютном размере на основе суммирования процентов из ходатайств от заместителей директора по каждому направлению деятельности в соответствии с п. 3.2 раздела 3 настоящего Положения. Работник не имеет права требовать установления себе премии.

2.4 Премирование может осуществляться в отношении работников Школы:

- по итогам работы за учебный период: учебную четверть, учебный год;
- по итогам работы за календарный период (месяц, квартал, полугодие, год);
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными, или юбилейными датами;
- премии к юбилейным датам работников (единоразово), достигших возраста 50 или 55, или 65 и т.д. каждые пять лет (по заявлению работника – 5000 рублей; работники, получившие премию к юбилейной дате единожды, повторно претендовать на премию не могут).

2.5 Решение о виде и размере премирования работников на основании протокола Постоянно действующей комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам Школы директор школы оформляет приказом по Школе.

2.6 Премия выплачивается в сроки выдачи заработной платы месяца, следующего за отчетным периодом.

3. Основные условия и основания премирования работников Школы

3.1 Основными условиями премирования работников являются:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие тяжелых случаев травматизма воспитанников по вине работника;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие значимых нарушений законодательства контролирующими органами.

3.2 Основаниями премирования работников Школы являются:

- 1) проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих производственных проблем (в абсолютном размере);
- 2) большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка или не оплачена в связи с определенными обстоятельствами (в абсолютном размере);
- 3) непосредственное качество работы в определенном периоде в соответствии с обобщенными показателями по балльной системе;

- интенсификация и эффективность педагогической (управленческой) деятельности, в т.ч. при выполнении функций классного руководителя, воспитателя, работы с группой учащихся (до 2 баллов);
- открытость и содействие в формировании положительного имиджа школы (до 2 баллов);
- высокая результативность (личная и с обучающимися) педагогической (управленческой) деятельности (до 3 баллов);
- эффективность при ведении методической работы, систематическая помощь коллегам и поддержка молодых специалистов (до 2 баллов);
- высокий уровень организационной и коммуникативной культуры (до 1 балла).

3.3 Стоимость балла (подпункт 3 пункта 3.2.) определяется Постоянно действующей комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам Школы самостоятельно, исходя из общей суммы, выделенной на премию работникам экономистом по заработной плате Централизованной бухгалтерии Департамента образования Надымского района.

3.4 Премирование работников, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течение месяца со дня начала действия дисциплинарного взыскания.

4. Премия в связи с профессиональным праздником «День Учителя»

4.1 Выплата премии работникам школы к профессиональному празднику «День Учителя» выплачивается в соответствии с Постановлением Администрации Надымского района от 24.11.2020 №71 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации Надымского района».

4.2 Размер выплаты премии устанавливается в соответствии с Отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации муниципального образования Надымский район.

4.3 Премия выплачивается только работникам школы по основному месту работы и выполняющих свои трудовые обязанности (без учета работников, находящихся в декретном отпуске и внешних совместителей).

5. Заключительные положения

5.1 В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим Положением, относятся к расходам на оплату труда.

5.2 Премии, предусмотренные к профессиональному празднику «День Учителя», премии по итогам работы за квартал, год, учебный год входят в состав средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Приложение 4
к дополнительному соглашению №2
от 26.11.2020г. коллективного
договора МОУ «Средняя
общеобразовательная школа №6 с
углубленным изучением отдельных
предметов», г. Надыма
«Приложение №6
к коллективному договору МОУ
«Средняя общеобразовательная
школа №6 с углубленным изучением
отдельных предметов», г. Надыма»

ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ

ПОЛОЖЕНИЕ

**о Постоянно действующей комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам
МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о Постоянно действующей комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым (далее – Положение), разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, на основании Постановления Администрации муниципального образования Надымский район от 25.06.2020 №354 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации муниципального образования Надымский район», в соответствии Коллективным договором между работниками и работодателем МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым (далее – Школа), локальными нормативными актами Школы «Положение об оплате труда работников», «Положение о стимулировании труда работников», «Положение о порядке премирования работников», «Положение об оказании материальной помощи работникам».

1.2. Постоянно действующая комиссия по установлению выплат стимулирующего характера работникам Школы (далее – Комиссия) создается для оценки результатов и эффективности деятельности работников Школы (кроме директора школы и его заместителей) и с целью установления им выплат стимулирующего характера.

1.3. К компетенции Комиссии относится определение размера стимулирующих выплат в соответствии с ЛНА «Положение о стимулировании труда работников Школы», премиальных выплат в соответствии с ЛНА «Положение о порядке премирования работников Школы» и оказания материальной помощи в соответствии с ЛНА «Положение об оказании материальной помощи работникам Школы».

1.4. Комиссия выбирается на заседании Общего собрания работников Школы сроком работы не более трех лет. В ее состав обязательно входят представители первичной профсоюзной организации и Управляющего совета Школы. Полный состав Комиссии на календарный год утверждается приказом директора Школы. Изменения в составе Комиссии на основании решения Общего собрания работников Школы также утверждаются приказом директора Школы.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности Трудовым кодексом Российской Федерации, рекомендациями Российской Федерации по регулированию социально-трудовых отношений, действующими нормативными актами Правительства Российской Федерации, министерств и ведомств, нормативными правовыми актами Ямало-Ненецкого автономного округа, Администрации муниципального образования Надымский район, Учредителя, Уставом Школы и настоящим Положением.

1.6. Комиссия осуществляет свою деятельность с учетом следующих принципов: объективность, адекватность, своевременность, прозрачность и справедливость.

2. Основные задачи и компетенции Комиссии

2.1. Комиссия разрабатывает показатели (критерии, индикаторы) оценки эффективности деятельности работников Школы, которые являются составной частью ЛНА Школы «Положение о стимулировании труда работников Школы», предлагает их к согласованию первичной профсоюзной организацией Школы и Управляющим советом Школы, к утверждению Общим собранием работников Школы.

2.2. Комиссия, по мере необходимости, вносит изменения в перечень показателей (критериев, индикаторов) по оценке эффективности деятельности работников Школы, их содержание и методику оценки их работы. Изменения также согласуются первичной профсоюзной организацией Школы и Управляющим советом Школы, утверждаются Общим собранием работников Школы и приказом директора школы.

2.3. Комиссия анализирует материалы (ходатайства, заявления, приказы, другое), представленные директором и заместителями директора Школы, руководителями школьных методических объединений, работниками Школы, детской и родительской общественностью Школы, дает объективную и независимую оценку качеству выполнения дополнительных работ (функций), связанных с организацией образовательного процесса, и не входящих в круг основных обязанностей работников Школы, с целью усиления их материальной заинтересованности в результатах труда.

3. Порядок работы Комиссии

3.1. Основаниями для оценки результатов и эффективности деятельности работников Школы являются:

- заявление работников Школы с описанием результатов и эффективности своей деятельности (по желанию);
- ходатайства (мониторинги) директора и заместителей директора с описанием результатов и эффективности деятельности работников Школы;
- ходатайство руководителей школьных методических объединений с описанием результатов и эффективности деятельности его членов;
- ходатайство органов государственно-общественного управления (Управляющего совета, Совета отцов, родительских комитетов Школы, др.);
- приказы по МОУ, отражающие результативность и эффективность деятельности работников Школы;
- приказы и распоряжения вышестоящих органов, приказы по Департаменту образования Надымского района, аналитические справки специалистов Департамента образования Надымского района по итогам инспекционной деятельности, объективно отражающие результаты деятельности Школы за определенный период.

3.2. Комиссия изучает заявления работников Школы (кроме директора и его заместителей), поступившие ходатайства, подтверждающие материалы и коллегиально устанавливает каждому работнику Школы конкретный размер стимулирующих выплат в процентах к должностному окладу.

Комиссия самостоятельно определяет степень выполнения (достижения) целевых показателей результативности и эффективности деятельности работников Школы для установления стимулирующих выплат за интенсивность труда и премиальных выплат по итогам работы.

3.3. Комиссия заседает по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц (кроме летнего периода).

3.4. Секретарь Комиссии доводит до сведения работников Школы информацию о прошедшем заседании Комиссии и о возможности ознакомиться с ее решением в течение трех рабочих дней.

3.5. В течение трех рабочих дней работники Школы вправе подать, а Комиссия принять обоснованное письменное заявление работников Школы об их несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности.

3.6. Комиссия проверяет обоснованность заявлений работников Школы в течение трех дней. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работников Школы, выраженную в процентах к должностному окладу, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.7. В случае отсутствия заявлений работников Школы о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности, по истечении трех дней, решение Комиссии оформляется протоколом, который передается директору как основание для издания приказа по Школе о соответствующих стимулирующих выплатах.

3.1. Комиссия рассматривает заявления с представленными документами работников Школы об оказании им материальной помощи и принимает решение о размере выплаты и срокам в соответствии с ЛНА «Положение об оказании материальной помощи работникам».

3.8. Решение о стимулировании (премировании) заместителей директора Школы принимает директор Школы. Ходатайство об установлении стимулирующих выплат он передает в Комиссию. Размер стимулирующих выплат за интенсивность труда и премиальных выплат по итогам работы заместителям директора Школы отражается в общем протоколе заседания Комиссии.

3.9. В случае отсутствия поступления в Комиссию заявлений и ходатайств о результативности и эффективности деятельности работников Школы, в установленные приказом директора сроки, заседание Комиссии не проводится.

4. Оформление решения Комиссии

4.1. По итогам заседания Комиссии заполняется протокол заседания Комиссии, в котором отражаются принятые решения, и устанавливаются в приложении к протоколу проценты к должностному окладу работникам Школы (кроме директора Школы). Протокол подписывается всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании.

4.2. Решение Комиссии передается директору Школы.

ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ
ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах компенсационного характера работникам
МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах компенсационного характера (далее – Положение) работникам муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым (далее – Школа), разработано в соответствии Трудовым кодексом РФ, на основании Постановления Администрации Надымского района от 24.11.2020 №71 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации Надымского района», в соответствии с Коллективным договором между работниками и работодателем Школы, локальным нормативным актом Школы «Положение об оплате труда работников» и устанавливает виды и характер компенсационных выплат, порядок их установления работникам Школы.

1.2. Настоящее Положение согласовывается с первичной профсоюзной организацией работников Школы.

2. Основные принципы распределения фонда компенсационных доплат

2.1. Выплаты компенсационного характера работникам Школы устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с [Трудовым законодательством](#), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, на основании локального нормативного акта Школы, принятого с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.2. Размер выплат компенсационного характера ([приложение 1 к настоящему Положению](#)) устанавливается работнику Школы в соответствии с [Трудовым законодательством](#) Российской Федерации на основании действующей в Школе системы оплаты труда и трудового договора в зависимости от условий его труда.

2.3. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

2.4. Выплаты компенсационного характера не образуют новые должностные оклады (ставки) и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

2.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных [Трудовым законодательством](#), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

2.6. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.7. Предусматриваются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

2.8. Могут быть установлены выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведование методическим объединением (педагогическим сообществом), заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (далее – доплата за дополнительную работу).

2.9. Размеры доплат за дополнительную работу и порядок их назначения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда в порядке, установленном [статьей 372](#) Трудового кодекса Российской Федерации, отражаются в локальных нормативных актах Школы либо в коллективном договоре, трудовом договоре и не могут превышать предельный размер, установленный [приложением 2 к настоящему Положению](#).

2.10. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам Школы, выполняющим в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

2.11. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в размерах и порядке, определенных [Трудовым законодательством](#).

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом Школы в пределах фонда оплаты труда.

3. Порядок формирования фонда компенсационных доплат и установления доплат

- 3.1. Распределение выплат компенсационного характера является компетенцией Школы, по согласованию с учредителем, осуществляющим управление в сфере образования.
- 3.2. Распределение выплат компенсационного характера осуществляется на основании приказа директора Школы в соответствии с данным Положением, на основе тарификационных списков и табеля учета рабочего времени работников Школы, при согласовании с первичной профсоюзной организацией Школы.

Перечень видов выплат компенсационного характера

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Категория работников	Рекомендуемый размер выплаты к должностному окладу
1	2	3	4
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	по результатам проведения специальной оценки условий труда	не менее 4 % должностного оклада (ставки)
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	все работники	в соответствии с законодательством Российской Федерации
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: - совмещение профессий (должностей); - расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - за работу в ночное время; - за выполнение сверхурочных работ	все работники все работники все работники	до 100 % должностного оклада (ставки) по совмещаемой должности до 70 % должностного оклада (ставки) в соответствии со статьей 153 ТК РФ до 35 % должностного оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 152 ТК РФ в полуторном размере – за первые 2 часа работы; в двойном размере – за последующие часы работы

Перечень и предельные размеры доплат за дополнительную работу

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	9% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении заведования учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	ежемесячно
2.	Выполнение обязанностей классного руководителя	2 500 руб.	при наличии приказа об осуществлении обязанностей классного руководителя	ежемесячно
3.	Проверка письменных работ по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	8% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	ежемесячно
4.	Проверка письменных работ по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство, обществознание, астрономия	4% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство, обществознание, астрономия	ежемесячно
5.	Проверка письменных работ в начальных классах	12% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки в начальных классах	ежемесячно
6.	Заведование методическим объединением (педагогическим сообществом)	10% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении заведования методическим объединением	ежемесячно

7.	Выполнение функций наставника, учителя-методиста, учителя-исследователя на муниципальном уровне	10% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа о назначении	ежемесячно
8.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (за счет средств федерального бюджета)	5000,00 рублей	при наличии приказа об осуществлении обязанностей классного руководителя за 1 класс, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику	ежемесячно

Примечания:

1. Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.
2. Выплаты за заведование методическим объединением (педагогическим сообществом), заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, производятся при обязательном наличии локального акта, регламентирующего деятельность структуры.
3. В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящую к двум видам работ, по которым производится повышение, указанное в настоящем классификаторе специфики, ему устанавливается доплата за дополнительную работу по двум (нескольким) основаниям. Например, если учитель русского языка выполняет работу классного руководителя и проверяет тетради по русскому языку, расчет производится по двум основаниям.
4. По видам работ, указанным в [пунктах 3, 4 и 5](#) настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на количество соответствующих часов нагрузки учителя и определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.
5. По видам работ, указанным в [пунктах 1, 6 и 7](#) настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на должностной оклад (ставку) без учета фактического объема нагрузки работника.
6. По видам работ, указанным в [пунктах 2, 8](#) настоящего приложения, доплата за дополнительную работу осуществляется в установленном размере без учета фактического объема нагрузки работника.

ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи работникам

МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оказании материальной помощи работникам (далее – Положение) муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым, (далее – Школа) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, на основании Постановления Администрации Надымского района от 24.11.2020 №71 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации Надымского района», в соответствии с Коллективным договором между работниками и работодателем Школы, локальным нормативным актом Школы «Положение об оплате труда работников Школы, и устанавливает порядок оказания материальной помощи работникам Школы (включая директора Школы и его заместителей).
- 1.2. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда, премиальные выплаты.
- 1.3. Настоящее Положение принимается решением Общего собрания работников Школы, согласуется с мнением первичной профсоюзной организацией Школы и Управляющего совета школы, утверждается приказом директора.
- 1.4. К материальной помощи относятся выплаты, которые производятся нуждающимся работникам.
- 1.5. Материальная помощь не носит производственный характер, не является вознаграждением за труд и не относится к выплатам стимулирующего и компенсационного характера.
- 1.6. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием МОУ.
- 1.7. Материальная помощь распространяется на работников школы, работающих по основному месту (без учета внешних совместителей).

2. Условия и порядок оказания материальной помощи

- 2.1. Работникам Школы устанавливаются следующие виды выплат материальной помощи (в абсолютном размере) при наличии средств в фонде оплаты труда:
- в случае смерти работника Школы в период его трудовых отношений в школе – в размере одного базового должностного оклада (выдается родственнику работника Школы, в случаях отсутствия родственников – председателю профсоюзного комитета школы на организацию похорон);
 - в случае смерти близких родственников (родители, дети, муж/жена) – в размере 5000 рублей;
 - в случае вступления в официальный брак – 2000 рублей;
 - при рождении первого ребенка – 5000 рублей, второго – 7000 рублей, третьего и последующих – 10000 рублей;
 - в случае получения работником травмы на рабочем месте – в размере от 1000 до 3000 рублей в зависимости от тяжести травмы;
 - в случае тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением значительного количества имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) – от 1000 до 10000 рублей;
 - в случае проведения дорогостоящего лечения, требующего госпитализации и (или) хирургического вмешательства, как самого работника, так и его детей (возраст до 18 лет), находящихся на иждивении – в размере одного базового должностного оклада, но не более 2 раз в год;
 - в связи с выходом на пенсию и прекращением по этому случаю трудовой деятельности – 10000 рублей;
 - при посещении платных курсов повышения квалификации, платных конференций, семинаров (на основании платёжных документов)
 - не более 10000 рублей;
 - иные экстраординарные обстоятельства, связанные с тяжелым материальным положением и оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника – не более 5000 рублей.
- 2.2. Конкретный размер по оказанию материальной помощи работникам Школы осуществляется в соответствии с решением Постоянно действующей комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам Школы, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, и может, при достаточной экономии фонда оплаты, увеличен в 2 раза.
- 2.3. Выплата материальной помощи работнику Школы производится на основании письменного заявления работника на имя директора Школы с точным указанием причин для выдачи материальной помощи.
- 2.4. В зависимости от обстоятельств, указанных в п. 2.1. к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о заключении брака, копия свидетельства о рождении ребенка, справка из лечебного учреждения, справка из полиции, справка из ЖКХ, акт о несчастном случае работника в Школе, другие документы, подтверждающие необходимость выплаты материальной помощи.
- 2.5. Решение об оказании материальной помощи работнику Школы утверждается приказом по Школе на основании протокола Постоянно действующей комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам Школы.
- 2.6. Материальная помощь не оказывается:
- работникам, уволенным из Школы, и получившим материальную помощь в текущем календарном году, и вновь принятым в Школу в этом же году;
 - в случае совершения нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания или увольнения (ст. 81, 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.7. Работникам, увольняемым по основаниям, указанным в ст. 78, 79, 80 Трудового кодекса Российской Федерации, оказание материальной помощи в год увольнения осуществляется пропорционально полным месяцам, прошедшим с начала рабочего года до даты увольнения. В случае если указанным работникам материальная помощь уже была оказана, данная материальная помощь удержанию не подлежит.

2.8. Размеры материальной помощи, установленные настоящим положением, могут в дальнейшем увеличиться исходя из наличия финансовых средств, предусматриваемых федеральным или муниципальным бюджетом на обеспечение деятельности образовательного учреждения.

3. Заключительные положения

3.1. Материальная помощь работникам Школы выплачивается при экономии фонда оплаты труда в последний месяц календарного года.