

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

*муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Ханты – Мансийского района  
«Начальная общеобразовательная школа п. Горноправдинск»*

**СОГЛАСОВАНО**

председатель Совета трудового коллектива  
МБОУ ХМР НОШ п. Горноправдинск

*Симова* – Н.Н. Симонова  
17 сентября 2015 года

**ПРИНЯТО**

общим собранием трудового коллектива  
МБОУ ХМР НОШ п. Горноправдинск

Протокол № 1 от 17 сентября 2015 года

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом по образовательной организации  
от 17 сентября 2015 года № 237-О

## **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского района «Начальная общеобразовательная школа п. Горноправдинск» (далее МБОУ ХМР НОШ п. Горноправдинск).

2. Основные условия оплаты труда.

2.1. Система оплаты труда работников включает в себя размеры базовых окладов, тарифных ставок (окладов), принцип расчета должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, социальные выплаты, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

2.2. Настоящее положение разработано на основании следующих документов:

Федеральный закон РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

нормы Трудового Кодекса Российской Федерации;

государственные гарантии по оплате труда;

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";

Указ Президент Российской Федерации от 1 июня 2012 года N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы";

постановление Минтруда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года N 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих";

приказ Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников";

приказа Министерства образования и науки РФ № 69 от 27.03.2006 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»;

постановление Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих";

приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования";

распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы";

Закон Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 01 июля 2013 года N 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре»;

Постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 18 апреля 2008 года № 82-п «О переходе государственных образовательных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на новую систему оплаты труда» (в ред. постановления Правительства ХМАО - Югры от 13.08.2009 N 215-п);

Постановление Правительства Ханты - Мансийского автономного округа - Югры от 06.07.2005 г. № 124-п «Об объёмных показателях и порядка отнесения государственных образовательных учреждений ХМАО - Югры к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления» (в ред. постановления Правительства ХМАО – Югры от 14.04.2010 N 106-п);

Постановление Правительства ХМАО - Югры от 20.12.2013 № 557-п "О методиках формирования нормативов обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнитель-

ного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, расходов на ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, нормативах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, нормативах расходов на ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, порядке расходования субвенций, выделяемых бюджетам муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа - Югры на реализацию основных общеобразовательных программ, перечне малокомплектных общеобразовательных организаций" (вместе с "Методикой формирования нормативов расходов на ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам в муниципальных общеобразовательных организациях");

Постановление Правительства автономного округа от 13 августа 2009 г. № 213-п «Об утверждении методики расчёта нормативов расходов на реализацию основных общеобразовательных программ, порядок расходования субвенций, выделяемых бюджетом муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на реализацию основных общеобразовательных программ, перечня малокомплектных общеобразовательных учреждений»;

отраслевое соглашение № 12/14.0445 от 31.12.2014 года между Департаментом образования и молодежной политики Ханты – Мансийского автономного округа - Югры и Ханты – Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 годы;

приказ Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 22.04.2015 № 2-нп «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 16.01.2014 г. № 1-нп «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

Постановление администрации Ханты-Мансийского района от 31.03.2014 года № 60 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ханты-Мансийского района»;

Постановлением администрации Ханты-Мансийского района от 29.04.2014 года № 94 «О внесении изменений в постановление администрации Ханты-Мансийского района от 31.03.2014 г. № 60 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ханты-Мансийского района»;

нормативно-правовые акты администрации района, комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

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

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

базовый оклад - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда, типа организации и ее структурных подразделений;

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

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей.

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 3 уровню управления;

коэффициент территории - относительная величина, зависящая от месторасположения учреждения (в городской или сельской местности);

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

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

директорский фонд - объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения;

социальные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам учреждений социальных льгот, в частности, материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний и единовременной выплаты молодым специалистам.

4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников образовательной организации, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (далее также - автономный округ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

должностного оклада или тарифной ставки (оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

социальных выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

6. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе руководитель учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматриваются 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на социальные выплаты предусматривается 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

8. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с настоящим Положением.

9. Базовый оклад установлен в размере 4482 рубля.

Размер базового оклада подлежит индексации в порядке и сроки, определенные Правительством автономного округа.

9.1. МБОУ ХМР НОШ п. Горноправдинск в соответствии с действующим законодательством, утверждённым Уставом и коллективным договором, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий и других видов материального поощрения работников.

## **II. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих**

10. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений учреждений определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

11. Должностной оклад специалиста определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

12. Должностной оклад служащего учреждения определяется путем произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

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

работникам государственных образовательных организаций, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

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

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

14. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам государственных образовательных организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет:

в общеобразовательных учреждениях - 50 рублей.

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

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

15. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее - ежемесячное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам за один класс (класс/комплект) в размере 1000 рублей.

Ежемесячное вознаграждение осуществляется ежемесячно, исходя из фактически отработанного времени, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Указанное вознаграждение входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

Право на получение ежемесячного вознаграждения имеют педагогические работники, на которых с их согласия в соответствии с приказом учреждения возложены обязанности классного руководителя.

Функциональные обязанности, формы работы, критерии оценки осуществления функций классного руководителя определяются образовательной организацией.

Допускается возложение обязанностей классного руководителя с согласия педагогического работника в двух классах. Размер ежемесячного вознаграждения не может превышать установленного размера 1000 рублей в месяц на один класс (класс/комплект).

16. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Таблица 1

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр"	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования".

17. Коэффициент территории устанавливается в учреждениях, расположенных в сельской местности - 1,2.

18. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Таблица 2

Размер коэффициента специфики работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
Общеобразовательные организации	
2.1. Работа в общеобразовательной организации	0
2.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - Заведующим библиотекой и библиотечным работникам (педагог-библиотекаря) за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.3. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами	0,10

<p>деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки);</li> <li>- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы);</li> <li>- руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).</li> </ul>	
<p>2.4. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы).</li> </ul> <p>2.5. Работа библиотечных работников (педагога-библиотекаря), связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы).</p>	0,15
<p>2.6. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения;</li> </ul> <p>2.7. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).</p>	0,20
<p>2.8. Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки).</p> <p>2.9. Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)</p>	0,25

19. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

коэффициента за ученое звание;

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

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

19.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

педагогическим работникам,

руководителям государственных образовательных организаций, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования,

специалистам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования".

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
	в государственных общеобразовательных учреждениях
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,35
первая категория	0,20
вторая категория	0,10

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

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР указан в таблице 5.

Таблица 5

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

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,40
почетные, спортивные звания:	
"Народный..."	0,40
"Заслуженный..."	0,30
"Мастер спорта..."	0,10
"Мастер спорта международного класса..."	0,25
"Гроссмейстер..."	0,10

"Лауреат премий Президента РФ"	0,25
почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,40
почетные звания	0,25
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
медаль К.Д.Ушинского	0,20
нагрудный знак "Почетный работник...", почетное звание "Почетный работник..."	0,10
иные нагрудные знаки	0,05
благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

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

20. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда, определенной на основе объемных показателей.

Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления являются группы по оплате труда руководителей (далее – группы по оплате труда), определяемые на основе объемных показателей (далее – объемные показатели).

К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организации: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству образовательной организации.

По объемным показателям для установления коэффициента масштаба управления руководителям муниципальных образовательных учреждений устанавливаются четыре группы оплаты труда.

Отнесение муниципальных образовательных учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства образовательной организацией по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
-------	------------	---------	-------------------

1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных и школах и школах искусств	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных в однопрофильных (клубах, центрах, станциях)	за каждого обучающегося за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3 0,5
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 чел. или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6.	Наличие групп продленного дня		до 20
7.	Наличие филиалов, УВП, интерната при образовательном учреждении	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел. от 100 до 200 чел. свыше 200 чел.	до 20 до 30 до 50
8.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,2
9.	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ и др.); -спортивно - оздоровительных групп -учебно – тренировочных групп спортивного совершенствования	-за каждую группу - за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
12.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой	за каждый вид	до 15
13.	Наличие автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
14.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
15.	Наличие собственных котельных, очистных и	за каждый вид	до 20

	других сооружений, жилых домов		
16.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося, воспитанника	0,5
17.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося, воспитанника	1

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы.

Группы оплаты труда для руководителей учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по объемным показателям).

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1. Общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 6.

Таблица 6

#### Размер коэффициента масштаба управления

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

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

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом Департамента.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 7.

Таблица 7

### Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
	в государственных общеобразовательных учреждениях
1	2
Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80
Уровень 3	0,30

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

**Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:**

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

### III. Тарифные ставки (оклады) рабочих

23. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения (таблица 8).

Таблица 8

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,05	1,10	1,15	1,25	1,30	1,35	1,50	1,60	1,80

24. Профессии рабочих организаций тарифицируются в соответствии с постановлением Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих".

При оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений в Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться, исходя из 9-10-го разрядов тарифной сетки, относятся:

- Водители автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).
- Слесарь-сантехник
- Слесарь-электрик

Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

25. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базового оклада, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

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

#### **IV. Почасовая оплата труда**

27. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется:

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

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

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

#### **V. Компенсационные выплаты**

28. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

30. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры".

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

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день, работа оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере - не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

32. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и про-

центной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## VI. Стимулирующие выплаты

33. Стимулирующие выплаты выплачиваются по результатам труда всем категориям работников учреждения. Стимулирующие выплаты работникам утверждаются Управляющим советом по представлению директора школы и согласовываются с Советом трудового коллектива.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются один раз в год (01 сентября) по результатам труда работников за предыдущие двенадцать месяцев. 30% от стимулирующих выплат устанавливаются работникам регулярно ежемесячно, независимо от результатов труда, 70% от стимулирующих выплат распределяются, в зависимости от результатов труда по критериям оценки эффективности профессиональной деятельности работника. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются в размере 40 % от стимулирующих выплат по занимаемой должности (по тарификации), в течение года.

При наличии взысканий возможно лишение стимулирующих выплат на срок от 1 до 3 месяцев. Решение о лишении работников стимулирующих выплат принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам;
- директорский фонд;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления создается Экспертно-аналитическая комиссия по утверждению результатов профессиональной деятельности работников МБОУ ХМР НОШ п. Горноправдинск (далее - Комиссия), которая действует на основании Положения.

Стимулирующие выплаты выплачиваются всем работникам учреждения, не имеющим не снятых письменных взысканий в течение последнего учебного года. Не премируются сотрудники:

- виновные в пределах своих должностных обязанностей в ухудшении качества работы;
- систематически допускающие нечёткое исполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, Устава школы, распоряжений администрации.

34. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

К выплатам за участие в выполнении важных работ, мероприятий относятся следующие выплаты:

- выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией - до 5 000 рублей;
- организация динамической паузы учителям первых классов - до 1500 рублей;
- работа председателя экспертной комиссии - до 1 000 рублей, секретаря экспертной комиссии – до 500 рублей;
- работа председателя Совета Трудового коллектива – до 1000 рублей;
- итоги проверок вышестоящими органами - до 3000 рублей;
- успешные итоги участия в конкурсах и соревнованиях - до 5 000 рублей;
- выполнение погрузочно-разгрузочных работ водителю - до 2 000 рублей;
- успешная сдача отчетов работникам бухгалтерии. На выплату за успешную сдачу квартальных и иных отчётов работникам бухгалтерии предусматривается до 3 000 рублей один раз в квартал.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

35. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами образовательной организации.

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

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

Перечень показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных категорий работников устанавливается приказом Департамента.

#### **Критерии оценки результатов профессиональной деятельности заместителя директора по учебной работе**

<b>Показатели критериев</b>	<b>Количество баллов</b>
Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения, своевременное и качественное прохождение программ	4
Наличие участников, призеров и победителей олимпиад, конкурсов различного уровня (школьного, районного, окружного).	5
Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	4
Высокий уровень организации аттестации педагогических работников.	6
Организация инновационной деятельности педагогов.	3
Участие в выполнении важных работ, мероприятий (тарификация, подготовка документов к награждению работников школы, отчеты).	5
Участие в обновлении школьного сайта.	3
Увеличение объема выполняемых работ (работа с одаренными учащимися, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников).	5
Участие педагогов в профессиональных конкурсах и проектах различного уровня (оказание методической помощи).	4
Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение режима работы школы, выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, своевременная подготовка отчетов).	4

Обеспечение безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.	5
Наличие поощрений разного уровня (грамоты, благодарственные письма).	2
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>50</b>

**Критерии оценки результатов профессиональной деятельности заместителей директора по воспитательной работе**

<b>Показатели критериев</b>	<b>Количество баллов</b>
Наличие участников, призеров и победителей конкурсов, смотров, фестивалей, выставок и проектов различного уровня (школьного, районного, окружного).	6
Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательного процесса.	5
Высокие результаты методической работы с классными руководителями	5
Организация инновационной деятельности педагогов.	3
Участие педагогов в профессиональных конкурсах и проектах различного уровня (оказание методической помощи).	4
Качественное выполнение плана воспитательной работы.	3
Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение режима работы школы, выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, своевременная подготовка отчетов, справок).	4
Участие в выполнении важных работ, мероприятий (тарификация, подготовка документов к награждению работников школы, отчеты).	5
Участие в обновлении школьного сайта.	3
Обеспечение безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.	5
Увеличение объема выполняемых работ (проведение мониторинга здоровья учащихся, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников).	5
Наличие поощрений разного уровня (грамоты, благодарственные письма).	2
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>50</b>

**Критерии оценки результатов профессиональной деятельности главного бухгалтера**

<b>Показатели критериев</b>	<b>Количество баллов</b>
Своевременное и качественное предоставление отчетности в вышестоящие организации: - годовая; - квартальная; - месячная.	<b>10</b>
Результаты проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности учреждения: - нарушения не установлены (определяется до следующей ре-	<b>6</b>

визии).	
Своевременное списание основных средств и товарно-материальных ценностей.	5
Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение режима работы школы, выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, качественное ведение документации).	5
Участие в выполнении важных работ, мероприятий (тарификация, подготовка документов к награждению работников школы, отчеты).	5
Эффективное расходование финансовых средств.	4
Увеличение объема выполняемых работ (выполнение обязанностей временно отсутствующих работников)	5
Процент исполнения бюджета	100% - 10 баллов более 97% - 9 баллов 95-97% - 8 балла 80-95% - 5баллов
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>50</b>

### Критерии оценки результатов профессиональной деятельности педагогических работников

Показатель (П)	Критерий (К)		Схема расчета	Шкала оценивания критерия
Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	К1	Доля учащихся, повысивших оценку по предмету («прирост» учебных достижений)	Соотношение обучающихся, повысивших оценку по предмету за отчетный период, к численности обучающихся по данному предмету	1 балл за каждого, но не более 3б. физкультура, ИЗО, музыка, прочие педагоги – 1 балл.
Уровень достижений обучающихся в проектной деятельности по предмету и внеучебной деятельности	К 2	Результативность участия обучающихся в проектной деятельности по предмету (выступление в конференциях, форумах разного уровня с докладами.	Документальное подтверждение участия в конференции (форуме) соответствующего уровня	<b><u>Очные выступления или тезисы:</u></b> районный уровень - 2 балла. школьный уровень - 1 балл, но не более 3
	К 3	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах и др.)	Наличие обучающихся, принявших участие, победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д. Баллы суммируются по каждому мероприятию.	<b><u>Очные мероприятия</u></b> <i>Региональный уровень:</i> Победитель - 3 балла Призер - 2 балла Участие -1 балл Но не более 6 б. <i>Районный уровень:</i> Победитель - 3 балла, Призер - 2 балла Участие - 1 балл Но не более 6 б. <i>Поселковый уровень:</i> Победитель – 3 балла Призер - 2 балла Участие -1 балл Но не более 6 баллов <i>Школьный уровень:</i> Победитель – 3 балла

				Призер - 2 балла Участие -1 балл Но не более 6 баллов <b><u>Дистанционные и Интернет - мероприятия</u></b> <b>Победители и призеры – 2 б.</b>
Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога	К 4	Уровень и статус участия учителя с информацией о самостоятельном исследовании в научных конференциях и семинарах по профилю преподаваемого предмета.	Документальное подтверждение участия в конференции и семинарах соответствующего уровня в статусе докладчика или участника. Баллы суммируются по каждому мероприятию.	<b><u>При статусе докладчика:</u></b> районный уровень - 3 балла; территориальный - 2 балла школьный уровень - 1 балл. Но не более 6 б. <b>Мероприятия (уроки и общешкольные внеклассные мероприятия)</b> районный уровень - 3 балла; территориальный -2 балла школьный уровень - 1 балл Но не более 6 б.
	К 5	Уровень, вид и периодичность публикации материалов в СМИ, в Internet , сайты	Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события. Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)	<i>Организация собственного сайта (сайта, блога) с целью популяризации знаний об учебном предмете при условии обновления не реже 2 раз в четверть - 5 баллов;</i> <b>Публикации в СМИ (печатные работы и размещение в сети):</b> Школьный сайт -1 балл районного уровня - 2 балла региональный – 3 балла Всероссийского уровня – 4 балла (баллы за публикации одного уровня не суммируются) Но не более 10 б.
Обучение, способствующее повыше качества и результативности профессиональной деятельности учителя	К 6	Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя	Обучение на курсах повышения квалификации: более 100 часов - 3 б. 72 часа – 2 б. 36 часов и менее 36 часов – 1 б. Дистанционное обучение – 2 б. Но не более 8 б.
Результативность собственной педагогической деятельности	К 7	Уровень и статус участия в очных конкурсах педагогического мастерства различного уровня	Документальное подтверждение статуса участия	<b><u>Очные мероприятия</u></b> <i>Региональный уровень</i> Участие – 8 б. <i>Районный уровень</i> Участие – 5 б. <b><u>Заочные мероприятия</u></b> <i>Всероссийский уровень</i> 1 место - 3 б. 2,3 место - 2 б.

				участие – 1 б. Но не более 6 б. <i>Региональный или районный уровень</i> 1 место - 3 б. 2,3 место - 2 б. участие – 1 б. Но не более 6 б.
	К 8	Активная жизненная позиция педагога	Документальное подтверждение	Член жюри – 1 б. Член творческой группы – 3 б. Член экспертной группы – 3 б. Работа в комиссиях - 3 б. Но не более 10 б.
Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	К 9	Создание условий для применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на снижение утомляемости	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на снижение утомляемости обучающихся на уроках (перечислить технологии)	<b>Оценивается администрацией</b> За применение технологий - от 1 до 3 б.
	К 10	Сокращение коэффициента травматизма в общеобразовательной организации	Случаи травматизма обучающихся на занятиях учителя, подтвержденные документально	Отсутствие – 3 б. Наличие – минус 3 б.
Степень ответственности сотрудника в отношении трудовой дисциплины	К 11	Доля нарушений трудовой дисциплины	Наличие нарушений трудовой дисциплины, подтвержденных докладными и служебными записками заместителей	<b>Оценивается администрацией</b> Мах – минус 12 б.: Замечания по работе с электронным журналом – минус 3 б. своевременность сдачи отчетов – минус 3 б. посещение совещаний, пед. советов, семинаров – минус 3 б. наличие опозданий – минус 3б.
<b>Максимальное количество баллов</b>				<b>100</b>

### Критерии оценки результатов профессиональной деятельности специалиста по ОТ

Критерии	Кол-во баллов
<b>Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям.</b>	
Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима.	при соответствии -7 баллов; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб и своевременное их устранение -3 балла
Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда).	при отсутствии неисполненных предписаний контрольно-надзорных служб – 6 баллов; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб и своевремен-

	ное их устранение -3 балла
Прием общеобразовательного учреждения к новому учебному году	Принято (по итогам работы соответствующей комиссии) - 10 баллов; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб и своевременное их устранение - 5 баллов
Участие в разработке школьных локальных актов.	5 баллов
Исполнительская дисциплина, качественное ведение учетно-отчетной документации (своевременное предоставление материалов, отчетов, выполнение поручений и др.).	Имеются обоснованные замечания – 0 баллов; Полученные замечания своевременно устранены – 2 балла; Отсутствие замечаний – 5 баллов.
Проведение инструктажа по охране труда, пропаганды знаний в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, учебно-тренировочных занятий по пожарной безопасности	За своевременное проведение - 7 баллов; при наличии замечаний и своевременное их устранение -3 балла
<b>Признание высокого профессионализма обучающимися, их родителями и педагогами.</b>	
Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны учащихся, родителей, педагогов.	5 баллов – при наличии позитивных отзывов.
Отсутствие жалоб на работу.	4 балла
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>50</b>

### Критерии оценки результатов профессиональной деятельности педагога-библиотекаря

Критерии	Кол – во баллов
Охват учащихся психолого – педагогической помощью	25 – 30 человек – 6 б 45 – 50 человек – 7 б. Более 50 человек – 8 б.
Использование в работе ИКТ	5 баллов – использует систематически 4 балла – использует периодически
Активное участие в обновлении школьного сайта	4 балла
Активное взаимодействие по вопросам преемственности с различными организациями	3 балла
Участие в профессиональных конкурсах	1 место – 5 баллов 2 место – 4 балла 3 место – 3 балла Сертификат – 2 балла (не более 7 баллов)
Оказание помощи в организации учебно – воспитательного процесса:	
1. Выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	4 балла
2. Участие в работе ПМПК и школьном консилиуме	4 балла
3. Участие в проведении внеклассных мероприятий	4 балла (не более 10 баллов)
Выступления на заседаниях педагогического совета, методических мероприятиях, совещаниях (другое)	Школьный – 1 балл Территориальный – 2 балла Районный – 3 балла

	( не более 6 баллов)
Наличие собственных публикаций	Школьный – 2 балла Территориальный – 3 балла Районный – 4 баллов (не более 7 баллов)
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>50</b>

### Критерии оценки результатов профессиональной деятельности педагога-организатора

Критерии	Кол – во баллов
Охват учащихся психолого – педагогической помощью	25 – 30 человек – 6 б 45 – 50 человек – 7 б. Более 50 человек – 8 б.
Использование в работе ИКТ	5 баллов – использует систематически 4 балла – использует периодически
Активное участие в обновлении школьного сайта	4 балла
Активное взаимодействие по вопросам преемственности с различными организациями	3 балла
Участие в профессиональных конкурсах	1 место – 5 баллов 2 место – 4 балла 3 место – 3 балла Сертификат – 2 балла (не более 7 баллов)
Оказание помощи в организации учебно – воспитательного процесса:	
1. Выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	4 балла
2. Участие в работе ПМПК и школьном консилиуме	4 балла
3. Участие в проведении внеклассных мероприятий	4 балла (не более 10 баллов)
Выступления на заседаниях педагогического совета, методических мероприятиях, совещаниях (другое)	Школьный – 1 балл Территориальный – 2 балла Районный – 3 балла ( не более 6 баллов)
Наличие собственных публикаций	Школьный – 2 балла Территориальный – 3 балла Районный – 4 баллов (не более 7 баллов)
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>50</b>

### Критерии оценки результатов профессиональной деятельности методиста-медиатеки

Критерии	Кол – во баллов
Охват учащихся психолого – педагогической помощью	25 – 30 человек – 6 б 45 – 50 человек – 7 б. Более 50 человек – 8 б.
Использование в работе ИКТ	5 баллов – использует систематически

	4 балла – использует периодически
Активное участие в обновлении школьного сайта	4 балла
Активное взаимодействие по вопросам преемственности с различными организациями	3 балла
Участие в профессиональных конкурсах	1 место – 5 баллов 2 место – 4 балла 3 место – 3 балла Сертификат – 2 балла (не более 7 баллов)
Оказание помощи в организации учебно – воспитательного процесса:  1. Выполнение обязанностей временно отсутствующих работников 2. Участие в работе ПМПК и школьном консилиуме 3. Участие в проведении внеклассных мероприятий	4 балла 4 балла 4 балла (не более 10 баллов)
Выступления на заседаниях педагогического совета, методических мероприятиях, совещаниях (другое)	Школьный – 1 балл Территориальный – 2 балла Районный – 3 балла ( не более 6 баллов)
Наличие собственных публикаций	Школьный – 2 балла Территориальный – 3 балла Районный – 4 баллов (не более 7 баллов)
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>50</b>

### Критерии оценки результатов профессиональной деятельности заведующего хозяйством

Критерии	Кол-во баллов
<b>Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям.</b>	
Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	при соответствии -5 баллов; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб и своевременное их устранение -3 балла
Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда).	при отсутствии неисполненных предписаний контрольно-надзорных служб – 5 баллов; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб и своевременное их устранение -3 балла
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	до 5 баллов
Высокая сохранность имущества.	до 5 баллов
Прием общеобразовательного учреждения к новому учебному году.	«принята с поощрением» (по итогам работы соответствующей комиссии)-9 баллов; «принята» (по итогам работы соот-

	ветствующей комиссии) -5 баллов
Качественная работа оборудования на пищеблоке.	до 5 баллов
Исполнительская дисциплина, качественное ведение учетно-отчетной документации (своевременное представление материалов, отчетов, выполнение поручений и др.).	Имеются обоснованные замечания – 0 баллов; Полученные замечания своевременно устранены – 2 балла; Отсутствие замечаний – 4 балла.
Своевременная и качественная работа по списанию материальных средств	5 баллов
<b>Достижения общеобразовательного учреждения</b>	
Наличие достижений общеобразовательного учреждения по благоустройству и озеленению территории и т.д. (победа в соответствующих конкурсах).	<u>Муниципальный</u> 1 место – 4 балла 2 место – 3 балла 3 место – 2 балла <u>Участие</u> – 1 балл
<b>Признание высокого профессионализма обучающимися, их родителями и педагогами</b>	
Наличие поощрений разного уровня (грамоты, благодарственные письма).	3 балла
Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заведующего складом со стороны учащихся, родителей, педагогов.	5 баллов – при наличии позитивных отзывов.
Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала.	5 баллов
Наличие жалоб на работу обслуживающего персонала.	Минус 5 баллов
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>50</b>

### Критерии оценки результатов профессиональной деятельности лаборанта кабинета информатики

Критерии	Кол-во баллов
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	
Сохранность лабораторного оборудования.	10 баллов
Исполнительская дисциплина, качественное ведение учетно-отчетной документации (своевременное представление материалов, отчетов, выполнение поручений и др.).	Имеются обоснованные замечания – 0 баллов; Полученные замечания своевременно устранены – 2 балла; Отсутствие замечаний – 5 балла.
Своевременная работа по инвентаризации и списанию материальных ценностей.	6 баллов
Фото и видео съёмка мероприятий.	10 баллов
За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	6 баллов
Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	6 баллов
<b>Признание высокого профессионализма</b>	
Качественное техническое сопровождение учебно-	7 баллов

воспитательного процесса.	
Наличие зафиксированных отрицательных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей	Минус 5 баллов
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>50</b>

**Критерии оценки результатов профессиональной деятельности  
инженера – электроника**

<b>Критерии</b>	<b>Кол-во баллов</b>
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	
Бесперебойная работа компьютерной техники	10 баллов
Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер	5 баллов
Качественное и своевременное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения	10 баллов
Создание банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения	По 5 баллов за каждый банк данных, но не более 10
<b>Признание высокого профессионализма</b>	
За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	5 баллов
Исполнительская дисциплина, качественное ведение учетно-отчетной документации (своевременное предоставление материалов, отчетов, выполнение поручений и др.)	5 баллов
Отсутствие письменных жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5 баллов
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>50</b>

**Критерии оценки результатов профессиональной деятельности секретаря-машинистки,  
делопроизводителя**

<b>Критерии</b>	<b>Кол-во баллов</b>
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	
Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	5 баллов - без замечаний
Соблюдение сроков исполнения документации.	5 баллов - при соблюдении сроков
Создание банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование.	По 5 баллов за каждый банк данных, который ведётся делопроизводителем: - АРМ-директор - Мониторинг физического развития учащихся
Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.).	5 баллов
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, посещение школьных и районных	5 баллов

мероприятий и т.д.).	
За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей.	5 баллов
Степень участия по созданию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в педагогическом коллективе (сотрудничество, взаимопомощь, поддержка инициатив учителей, этика производственных отношений).	5 баллов
За расширение функциональных обязанностей, работа с архивом школы (прием номенклатурных документов в архив, составление актов на хранение и списание документов).	5 баллов
Сотрудничество и взаимодействие с медицинской страховой компанией, своевременное медицинское страхование учащихся и работников школы.	5 баллов
<b>Признание высокого профессионализма</b>	
Наличие зафиксированных отрицательных отзывов в адрес работника со стороны администрации, коллег, педагогов, родителей.	Минус 5 баллов
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>50</b>

#### **Критерии оценки результатов профессиональной деятельности специалиста по кадрам**

<b>Критерии</b>	<b>Кол-во баллов</b>
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	
Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	6 баллов - без замечаний
Соблюдение сроков исполнения документации.	5 баллов – при соблюдении сроков
Создание банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование.	По 5 баллов за каждый банк данных <i>Новая школа</i>
Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.).	6 баллов
Исполнительская дисциплина, качественное ведение учетно-отчетной документации (своевременное предоставление материалов, отчетов, выполнение поручений и др.).	Имеются обоснованные замечания – 0 баллов; Полученные замечания своевременно устранены – 2 балла; Отсутствие замечаний – 6 баллов.
За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей.	6 баллов
Степень участия по созданию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в педагогическом коллективе (сотрудничество, взаимопомощь, поддержка инициатив учителей, этика производственных отношений).	6 баллов
За своевременное заключение трудовых договоров.	5 баллов
Взаимодействие с различными организациями.	5 баллов
<b>Признание высокого профессионализма</b>	

Наличие зафиксированных отрицательных отзывов в адрес работника со стороны администрации, коллег, педагогов, родителей.	Минус 5 баллов
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>50</b>

**Критерии оценки результатов профессиональной деятельности экономиста, бухгалтера.**

<b>Критерии</b>	<b>Кол-во баллов</b>
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	
За высокое качество и своевременную сдачу годовой, квартальной отчетности	10 баллов
За высокое качество и своевременность месячной отчетности	5 баллов
Результаты проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности учреждения: - нарушения не установлены	5 баллов
Процент исполнения бюджета	100% - 10 баллов более 97% - 9 баллов 95-97% - 8 балла 80-95% - 5баллов
За высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнение расчетов по бюджету и т.д.) Своевременность и регулярность выдачи расчетных листов работникам.	5 баллов
Качество планирования сетевых и производственных показателей, участвующих при расчете бюджетной сметы (количество учащихся, воспитанников, получателей и т. п.)	5 баллов
За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	5 баллов
Отсутствие зафиксированных отрицательных отзывов в адрес работника со стороны администрации, коллег, педагогов, родителей	5 баллов
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>50</b>

**Критерии оценки результатов профессиональной деятельности юрисконсульта**

<b>Критерии</b>	<b>Кол-во баллов</b>
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	
За высокое качество и своевременную сдачу отчетности	7 баллов
Результаты проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности учреждения: - нарушения не установлены	5 баллов
Процент исполнения бюджета	100% - 10 баллов более 97% - 9 баллов 95-97% - 8 балла 80-95% - 5баллов

За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	5 баллов
Отсутствие зафиксированных отрицательных отзывов в адрес работника со стороны администрации, коллег, педагогов, родителей	5 баллов
Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение режима работы школы, выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, своевременная подготовка отчетов).	5 баллов
Своевременное заключение договоров	5 баллов
Качественная работа на сайте «Муниципальный заказ» (соблюдение сроков внесения сведений о контрактах)	8 баллов
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>50</b>

#### Критерии оценки результатов профессиональной деятельности сторожа

Критерии	Кол-во баллов
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	
Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства.	10 баллов
Порча (потеря) школьного имущества во время дежурства.	Минус 10 баллов
Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	5 баллов
Исполнительская дисциплина (опоздания, выполнение поручений и др.)	5 баллов
Качественное ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке.	5 баллов
За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	5 баллов
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>35</b>

#### Критерии оценки результатов профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

Критерии	Кол-во баллов
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	
Качество ежедневной уборки помещений.	от 0 до 7 баллов
Качество генеральной уборки помещения	от 0 до 8 баллов
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории, участие в озеленении закреплённого участка	5 баллов
За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно от-	5 баллов

сутствующих работников	
Качественное выполнение косметических работ	от 0 до 5 баллов
Исполнительская дисциплина (опоздания, выполнение поручений и др.)	5 баллов
<b>Максимальное количество</b>	<b>35</b>

#### Критерии оценки результатов профессиональной деятельности мойщика посуды

Критерии	Кол-во баллов
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	
Качество ежедневно вымытой посуды	5 баллов
Исполнительская дисциплина (опоздания, выполнение поручений и др.)	5 баллов
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования	5 баллов
Участие в организации питьевого режима	5 баллов
За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	5 баллов
Качественное выполнение косметических работ	5 баллов
Отсутствие письменных жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5 баллов
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>35</b>

#### Критерии оценки результатов профессиональной деятельности уборщика территории

Критерии	Кол-во баллов
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	
Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории	5 баллов
Озеленение территории	5 баллов
Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	10 баллов
Исполнительская дисциплина (опоздания, выполнение поручений и др.)	5 баллов
Качественное выполнение косметических работ	5 баллов
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>35</b>

#### Критерии оценки результатов профессиональной деятельности рабочего зелёного хозяйства

Критерии	Кол-во баллов
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	
Качество содержания газонов, цветников, комнатных растений;	5 баллов
Соблюдение правил техники безопасности, производственной санитарии при выполнении работ;	5 баллов

Озеленение территории	5 баллов
Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	10 баллов
Исполнительская дисциплина (опоздания, выполнение поручений и др.)	5 баллов
Качественное выполнение косметических работ	5 баллов
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>35</b>

**Критерии оценки результатов профессиональной деятельности слесаря-электрика, рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию здания и сооружения**

<b>Критерии</b>	<b>Кол-во баллов</b>
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	
Отсутствие замечаний на техническое обслуживание здания, сооружений, оборудования	5 баллов
Своевременность выполнения заявок на текущие работы	5 баллов
Обслуживание здания, сооружений, оборудования без привлечения посторонних специалистов.	5 баллов
Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности	5 баллов
За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	5 баллов
Исполнительская дисциплина (опоздания, выполнение поручений и др.)	5 баллов
Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5 баллов
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>35</b>

**Критерии оценки результатов профессиональной деятельности водителя**

<b>Критерии</b>	<b>Кол-во баллов</b>
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	
Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	5 баллов
Обеспечение безопасной перевозки детей, работников и грузов	5 баллов
Отсутствие ДТП	5 баллов
Выполнение разгрузочных работ	5 баллов
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	5 баллов
Прохождение технического осмотра автомобиля	5 баллов
Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5 баллов
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>35</b>

Стимулирующая выплата за обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ устанавливается для работников, занимающих должность «учитель». Объем средств составляет 10% от общего объема

средств, предусмотренных на компенсационные и стимулирующие выплаты. Размер стимулирующей выплаты определяется и утверждается приказом директора.

Критерии	Кол-во баллов
Наличие поощрений учителю:	районный или территориальный – 3б поселковый – 2б школьный – 1б Но не более 6 баллов
Реализация программы по работе с учащимися, имеющими проблемы в освоении образовательной программы	3 б.
Реализация программы по работе с учащимися, имеющие повышенный уровень обучаемости	3 б.
Ведение документации с детьми группы риска	1б. за ученика, но не более 3б.
Участие в проектировании и реализации инициатив по развитию взаимодействия с социальными партнерами образовательной организации	1б. за 1 мероприятие, но не более 3 б.
Подготовка учащихся к школьному конкурсу «Ученик года»	1б. за ученика, но не более 5б
Активное участие в общественной жизни коллектива (кроме членов Совета трудового коллектива)	1б. за участие, но не более 3б.
Кол-во детей в классе	Свыше 15 уч-ся – 1б. Свыше 18 уч-ся – 2б. Свыше 20 уч-ся – 3б.
<b>Максимальное кол-во баллов</b>	<b>29</b>

При расчете размеров стимулирующих выплат учитываются следующие соотношения:

Руководители, специалисты, служащие	Педагогические работники	Индивидуальное обучение	Рабочие
50 баллов – 100%	от 90 до 100 баллов – 100%	17 баллов – 100%	35 баллов – 100%
от 40 до 49 баллов – 90%	от 80 до 89 баллов – 90%	16 баллов – 90%	от 30 до 34 баллов – 90%
от 30 до 39 баллов – 80%	от 70 до 79 баллов – 80%	13-15 баллов – 80%	от 18 до 29 баллов – 80%
от 20 до 29 баллов – 50%	от 60 до 69 баллов – 70%	11-12 баллов – 50%	17 баллов – 50%
от 10 до 19 баллов – 40%	от 50 до 59 баллов – 60%	1-10 баллов – 40%	от 1 до 16 баллов – 40%
	от 40 до 49 баллов – 50%		
	от 30 до 39 баллов – 40%		
	менее 30 баллов – 30%		

36. Премияльные выплаты по итогам работы за год осуществляются с целью поощрения работников, за общие результаты по итогам работы за год, в соответствии с коллективным договором, локальными актами.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько денежных поощрений за разные периоды работы, например, единовременная денежная выплата по итогам работы за квартал и единовременная денежная выплата по итогам работы за год.

Единовременная денежная выплата по итогам работы за год выплачивается:

с учетом нагрузки;

пропорционально отработанному времени;

с учетом количества времени, проведенном работником на больничном (более 14 дней в месяце - месяц в расчет не учитывается);

Единовременная денежная выплата по итогам работы за год не выплачивается внешним совместителям, работникам, устроившимся в 4 квартале.

Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

37. В случаях и порядке, установленных коллективным договором, по согласованию с Комитетом по образованию может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников учреждения и не может превышать 10 тысяч рублей.

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

Директорский фонд состоит из регулярных и разовых выплат.

Размеры и порядок установления регулярных и разовых выплат руководителю из директорского фонда устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденных приказом Комитета по образованию.

Размер директорского фонда устанавливается в процентах от выплат стимулирующего характера:

в учреждениях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13 процентов.

39. Руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам учреждения, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных учреждениях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию по старости выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 25 произведений базовой единицы и базового коэффициента без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

Работникам образовательного учреждения при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда по решению (приказу) руководителя учреждения согласованному с главным распорядителем бюджетных средств, может производиться единовременная денежная выплата:

к юбилейным и праздничным датам;

по результатам работы за год.

## VII. Социальные выплаты

40. К социальным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;  
материальная помощь на профилактику заболеваний.

41. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте не старше 30 лет в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и (или) заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

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

Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и (или) заключения трудового договора.

42. Работникам образовательной организации один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем образовательной организации и оформляется его приказом.

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

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательной организации и составляет не менее 1,2 фонда оплаты труда, но не более 2 фондов оплаты труда.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

вновь принятому на работу;

уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

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

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

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

работнику, уволенному за виновные действия.

## **VIII. Иные выплаты**

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

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

## **IX. Условия оплаты труда руководителя организации (филиала), его заместителей и главного бухгалтера**

44. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

45. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие (директорский фонд), социальные выплаты руководителю устанавливаются приказом руководителя Комитета по образованию в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

46. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителям филиалов, заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

47. Заработная плата руководителя образовательной организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать:

четырехкратного размера средней заработной платы работников образовательной организации в общеобразовательных организациях и организациях дополнительного образования.

## **X. Срок действия настоящего Положения**

Настоящее Положение принято на неопределённый срок и вступает в силу с 01 сентября 2015 года. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся при изменении норм действующего законодательства, нормативно-правовых актов органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района, иных нормативных актов, регулирующих оплату труда работников образовательных организаций Ханты-Мансийского района.