

Рассмотрено
на заседании
педагогического совета
МАОУ «Белоярская СОШ №1»
Протокол №1
от 30.08.2024г.

Принято
на заседании
Управляющего совета
МАОУ «Белоярская СОШ №1»
Протокол №1
от 29 августа 2024г.

Утверждаю:
Директор школы
МАОУ «Белоярская СОШ №1»
Генри Т. М. Соколова
Приказ № 1107 от 02.08.2024г.



**Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Белоярская средняя общеобразовательная школа №1»**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников МАОУ «Белоярская СОШ №1» является локальным актом и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников МАОУ «Белоярская СОШ №1» (далее – образовательная организация, учреждение).

2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утверждёнными решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Уставом Сургутского района и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия установления иных выплат;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательной организации.

3. В настоящем положении используются понятия и термины в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Финансирование расходов, направленных на оплату труда работников МАОУ «Белоярская СОШ №1», (далее – работники), осуществляется за счёт средств субсидий из бюджета Сургутского района, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и безвозмездных поступлений.

5. Заработная плата работников образовательной организации состоит из:

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

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности),

не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем.

7. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества образовательной организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких - либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 Трудового кодекса), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым кодексом, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

8. Заработная плата работников (без учёта стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не должна быть меньше заработной платы (без учёта стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Глава 2. Основные условия оплаты труда

1. В локальных нормативных актах МАОУ «Белоярская СОШ №1», штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками образовательной организации наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

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

Таблица 1

п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка	15 799
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		

2.1.	1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по защите информации	16 094
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	16 832
3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	документовед; инженер; инженер по защите информации; специалист по кадрам; экономист	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри-должностная категория	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	20 523

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

Таблица 2

п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя; секретарь учебной части	15 503
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	16 242
2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	17 127
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный	инструктор по физической культуре;	17 718

	уровень	музыкальный руководитель	
3.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523

4. Размеры окладов рабочих организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" согласно таблице 3.

Таблица 3

п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 766
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 503
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 242
2.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным спра-	17 127

		вочником работ и профессий рабочих	
2.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	18 013

5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 4.

Таблица 4

п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
1	2	3	4
1.	Специалист по охране труда	18 604	от 22.04.2021 № 274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда"
2.	Специалист по закупкам	17 718	от 10.09.2015 № 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок"
3.	Старший специалист по закупкам, консультант по закупкам	19 490	
4.	Работник контрактной службы, контрактный управляющий	21 409	
5.	Специалист по кадрам, специалист по документационному обеспечению персонала	17 718	от 09.03.2022 № 109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом"
6.	Специалист по персоналу	17 718	
7.	Системный администратор	18 604	от 29.09.2020 № 680н "Об утверждении профессионального стандарта "Системный администратор информационно-коммуникационных систем"
8.	Ассистент по оказанию технической помощи	16 242	от 12.04.2017 № 351н "Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической по-

			мощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья"
9.	Инженер, не указанный в таблицах 1 - 4	17 718	от 26.07.2021 № 508н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по организации эксплуатации водопроводных и канализационных сетей"
10.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	20 523	от 30.01.2023 № 53н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области воспитания"
11.	Специалист административно-хозяйственной деятельности	17 718	от 02.02.2018 № 49н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно-хозяйственной деятельности"
12.	Специалист по безопасности, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности, специалист, ответственный за обеспечение антитеррористической защищенности	17 718	от 27.04.2023 № 374н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)"

6. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

- за часы преподавательской работы, отработанные в порядке замещения временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

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

7. Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путём деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов по должности, за которую производится почасовая оплата труда, с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8. Оплата труда работника за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки.

1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных для педагогических работников; совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности);

- выплата за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходной или нерабочий праздничный день и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работникам в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

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

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и решениями Думы Сургутского района от 24.12.2004 № 302 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в г. Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района», от 27.04.2023 № 483-нпа «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района».

4. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных для педагогических работников; совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности, осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Её вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего положения.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, осуществляется в размере 10 тыс. рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного

вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах) за счёт средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счёт средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счёт средств бюджета ХМАО – Югры в соответствии с Законом автономного округа от 09.12.2004 №

76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры".

5. Перечень, размеры, условия компенсационных выплат указаны в таблицах 5, 6.

Таблица 5

Перечень, размеры, условия компенсационных выплат

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по результатам специальной оценки условий труда работника
2.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время	осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 06 часов, в соответствии с графиком работы, табелем учёта рабочего времени
3.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	- в размере не менее одинарного дневного или часового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - в размере не менее двойного дневного или часового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (части оклада должностного оклада), ставки заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит

4.	Выплата за сверхурочную работу	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учётом постановления Конституционно-го Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П и оформляется приказом руководителя образовательной организации по согласованию сторон
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности (профессии) или вакансии, но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой или вакантной должности	осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации и оформляется приказом руководителя образовательной организации по согласованию сторон в зависимости от содержания и объёма (нормы) выполняемой работы
6.	Районный коэффициент за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации, решениями Думы Сургутского района от 24.12.2004 № 302 «О гарантиях и компенсации для лиц, проживающих в г. Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района», от 27.04.2023 № 483-нпа «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района»
7.	Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

Перечень, размеры, условия компенсационных выплат
при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных для педагогических работников

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты в месяц	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководства учащихся по программам начального, основного, среднего (полного) общего образования	3 200 рублей	за один класс-комплект (за счёт средств субвенции из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры)
		10 000 рублей	за один класс-комплект за счёт средств федерального бюджета
2.	За заведование учебным, методическим кабинетом, лабораторией, учебно-опытным участком, мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом, логопедическим пунктом	300 рублей	применяется за 1 объект
3.	За руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации	300 рублей	устанавливается педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» применяется за 1 объединение, комиссию
4.	За работу, связанную с методической деятельностью	15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	устанавливается педагогическому работнику, имеющему квалификационную категорию "педагог-методист", при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, независимо от количества часов работы по должности, в соответствии с пунктом 6 главы 3 настоящего положения
5.	За работу, связанную с наставничеством	5.1. 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	устанавливается педагогическому работнику, имеющему квалификационную категорию "педагог-наставник", при условии выполнения дополнительной работы, связанной с наставничеством, независимо от количества часов работы по должности, в соответствии с пунктом 7 главы 3 настоящего положения
		5.2. 500 рублей на ставку	устанавливается педагогическому работнику, не имеющему квалификационную категорию "педагог-наставник", при условии выполнения дополнительной работы, связанной с наставниче-

			ством, независимо от количества часов работы по должности, в соответствии с пунктом 7 главы 3 настоящего положения
6.	За проверку тетрадей для учителей начальных классов, преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС	1 100 рублей на ставку	устанавливается учителю по факту нагрузки
7.	За проверку тетрадей для учителей (преподавателей) физики, химии, географии, истории, черчения, биологии	550 рублей на ставку	устанавливается учителю по факту нагрузки
8.	За преподавание национальных языков КМНС	1 100 рублей на ставку	устанавливается учителю по факту нагрузки
9.	За реализацию программы с углубленным изучением отдельных предметов	300 рублей на ставку	устанавливается учителю по факту нагрузки
10.	За работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	500 рублей на ставку	за работу учителя (педагога дополнительного образования) в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по факту нагрузки
11.	За работу в классе, в котором совместно обучаются дети с ограниченными возможностями здоровья, и дети, не имеющие таких ограничений (в условиях инклюзивного образования)	500 рублей на ставку	за работу учителя в указанном классе по факту нагрузки
12.	За работу с обучающимися на дому	500 рублей на ставку	устанавливается учителю по факту нагрузки

6. Выплата за работу, связанную с методической деятельностью, установленная пунктом 4 таблицы 6 настоящего положения, производится педагогическому работнику со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении ему квалификационной категории "педагог-методист", в период выполнения педагогическим работником дополнительной работы, связанной с методической деятельностью (руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией). Размер выплаты не зависит от количества часов работы по должности.

При наступлении у педагогического работника права на получение выплаты за работу, связанную с методической деятельностью, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, данная выплата устанавливается работнику по окончании указанных периодов.

7. Выплата за работу, связанную с наставничеством, установленная пунктом 5.1 таблицы 6 настоящего положения, производится педагогическому работнику со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении ему квалификационной категории "педагог-наставник", в период выполнения педагогическим работником дополнительной работы, связанной с наставни-

чеством. Размер выплаты не зависит от количества часов работы по должности.

При наступлении у педагогического работника права на получение выплаты за работу, связанную с наставничеством, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, данная выплата устанавливается работнику по окончании указанных периодов.

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

9. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере.

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

1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ, в том числе единовременная (разовая) выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ);
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;
- доплата за работу с родителями, законными представителями;
- доплата за реализацию программы (концепции) воспитания;
- доплата за реализацию дополнительной общеразвивающей программы продвинутого уровня;
- доплата за классность;
- выплата при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами);
- премия по итогам работы за год;
- премиальная выплата за результаты работы.

2. Величина фонда стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ определяется по формуле:

$$\Phi CB = \Phi CB_{\text{инт}} + \Phi CB_{\text{кач. раб..}}$$

где:

ΦCB – фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

$\Phi CB_{\text{инт}}$ – фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы специалистов (за исключением педагогических работников), служащих, рабочих;

$\Phi CB_{\text{кач. раб..}}$ – фонд стимулирующих выплат за качество выполняемых работ руководителя, педагогического работника.

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

4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим.

Выплата устанавливается на срок не более года.

5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом образовательной организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности образовательной организации, установленных департаментом.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательной организации (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 организации и отдельных категорий работников.

Определение размеров выплаты за качество выполняемых работ руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам осуществляется с использованием структурного метода.

В основу структурного метода положено пропорциональное деление выплаты за качество выполняемых работ на части в соответствии с категориями работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников образовательной организации.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом образовательной организации.

Для установления единовременной (разовой) выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) рекомендуется предусмотреть не более 20% от общего объема средств, поступающих на выплаты за качество выполняемых работ руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам.

Размер единовременной (разовой) выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

6. Критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с таблицей 7.

Таблица 7

№ п/п	Критерии снижения (лишения)	Процент снижения премии от общего допустимого объема выплаты работнику (%)
1.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания	50
2.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора	100
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20
4.	Нарушение сроков представления установленной	до 20

	отчетности, представление недостоверной информации	
5.	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований	до 100
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу	до 100
7.	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса	до 100
8.	Травматизм обучающихся и воспитанников во время образовательного процесса	до 100
9.	Нарушение финансовой дисциплины	до 50
10.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	до 100

Общий размер уменьшения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ не должен приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.

7. Ежемесячная доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется:

- за высшую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц;

- за первую квалификационную категорию в размере 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц.

8. Доплата за реализацию программы (концепции) воспитания осуществляется советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в размере, установленном в пункте 4 таблицы 9.

9. Доплата за реализацию дополнительной общеразвивающей программы продвинутого уровня осуществляется педагогу дополнительного образования учреждения дополнительного образования в размерах, установленных в пункте 5 таблицы 9.

10. Единовременная выплата при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами) осуществляется в размерах, установленных в пункте 6 таблицы 9. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.

11. Премия по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

Премия по итогам работы за год осуществляется по основной занимаемой должности (профессии) на основании приказа работодателя в размерах, согласованных с департаментом, в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования работников образовательной организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчётном периоде;

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, со-

здание здоровой, деловой обстановки в коллективе. Премия по итогам работы за год в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь календарный год в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района.

Премия по итогам работы за год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается работникам, проработавшим в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района неполный календарный год:

- вновь принятым;

- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после истечения срока работы на выборной должности, после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

- ушедшим в отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

- уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные организации (учреждения) Сургутского района, в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

В отработанное время в календарном году, для расчёта размера премии по итогам работы за год, включается время работы по табелю учёта использования рабочего времени, время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в связи с обучением), получения дополнительного образования, исполнения государственных и общественных обязанностей, а также предоставляемые в соответствии с законодательством дни отдыха с сохранением заработной платы. В период для расчёта размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы. Периоды времени, включаемые в расчётный период, в сумме не могут превышать нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный период времени (год).

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

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

Таблица 8

п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений, приказов	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

12. По ходатайству руководителя образовательной организации в пределах экономии фонда оплаты труда образовательной организацией по отдельному приказу департамента могут осуществляться единовременные премиальные выплаты за результаты работы в размере, не превышающем 1 месячный фонд оплаты труда.

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

Таблица 9

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1	1.1.	20% от оклада (должностного оклада)	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период в зависимости от количества часов работы по должности	ежемесячно
	1.2.	10% от оклада (должностного оклада)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период в зависимости от количества часов работы по должности	ежемесячно
2	2.1.	до 30% (для вновь принятых на срок 1 год - 24%) от оклада (должностного оклада)	руководителям (кроме директора, заведующего, заместителя директора, заместителя заведующего образовательной организации) в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
	2.2	до 10% (для вновь принятых на срок 1 год - 8%) от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
	2.3	50 000 рублей	учителю: - за подготовку победителя (1 место) регионального этапа Все-	по факту получения результата, премирование производится за

			30 000 рублей	<p>русской олимпиады школьников;</p> <p>- за подготовку призера (2, 3 место) регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников</p>	каждый этап
	2.4		100 000 рублей	<p>учителю:</p> <p>- за подготовку победителя (1 место) федерального этапа Всероссийской олимпиады школьников;</p> <p>70 000 рублей</p> <p>- за подготовку призера (2, 3 место) федерального этапа Всероссийской олимпиады школьников</p>	по факту получения результата, премирование производится за каждый этап
	2.5		в абсолютном размере	руководителям (кроме директора, заведующего, заместителя директора, заместителя заведующего образовательной организации), педагогическим работникам за особые достижения при выполнении услуг (работ)	единовременно
3.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно	
		5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно	
4.	Доплата за реализацию программы (концепции) воспитания	25% от оклада (должностного оклада)	советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в зависимости от фактического объема учебной нагрузки, педагогической работы, количества часов работы по должности	ежемесячно	
5	Доплата за работу с родителями, за-	25% от оклада (должностного	воспитателю дошкольного образова-	ежемесячно	

	конными представителями	оклада)	тельного учреждения, дошкольного отделения общеобразовательного учреждения, общеобразовательного учреждения, имеющего интернат в зависимости от фактического объема учебной нагрузки, педагогической работы, количества часов работы по должности	
		15% от оклада (должностного оклада)	старшему воспитателю дошкольного образовательного учреждения, дошкольного отделения общеобразовательного учреждения, общеобразовательного учреждения, имеющего интернат в зависимости от фактического объема учебной нагрузки, педагогической работы, количества часов работы по должности	ежемесячно
5.1	Доплата за реализацию дополнительной общеразвивающей программы продвинутого уровня	15% от ставки заработной платы	педагогу дополнительного образования учреждения дополнительного образования в зависимости от фактического объема учебной нагрузки, педагогической работы, количества часов работы по программе продвинутого уровня	ежемесячно
6.	Единовременная выплата при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами)	10 000 рублей	государственная награда (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно
		7 000 рублей	государственная награда (спортивные звания) Российской Федерации	
		5 000 рублей	награда (медали, знаки, почетные звания) ХМАО-Югры	
		3 000 рублей	награда (почетная	

			грамота Губернатора ХМАО-Югры, почетная грамота Думы ХМАО-Югры, благодарность Губернатора ХМАО-Югры	
		7 000 рублей	ведомственный знак отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	ведомственный знак отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
7.	Премия по итогам работы за год	в размерах, согласованных департаментом	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	единовременно
8.	Премияльная выплата за результаты работы	в размере не более 1 месячного фонда оплаты труда по ходатайству руководителя, отдельному приказу департамента	при наличии значимых результатов деятельности организации (достижений) и выполнение особо важных работ	единовременно (в пределах экономии средств фонда оплаты труда)

14. Стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 2.1 – 2.2 пункта 2, в пунктах 1, 3 - 8 таблицы 9, производятся с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Глава 5. Порядок и условия установления иных выплат

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

К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам, юбилейным датам работников;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная доплата за учёную степень;
- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- персональная доплата к окладу (должностному окладу);
- доплата до минимального размера оплаты труда.

2. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам, юбилейным датам работников осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в образовательной организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата и размер премии к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется по согласованию с департаментом.

Размер премии к праздничным дням, профессиональным праздникам не может превышать 1 месячного фонда оплаты труда.

Единовременное премирование к юбилейным датам работников образовательных организаций производится по основному месту работы (основной занимаемой должности), выплачивается в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на основании приказа руководителя образовательной организации. Юбилейными датами считаются 50 лет и далее через каждые 10 лет.

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

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

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1 должностного оклада (оклада), ставки заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

определяется исходя из фонда оплаты труда на дату начала отпуска.

Расчёт фонда оплаты труда работникам с суммированным учётом рабочего времени для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из фонда оплаты труда на дату начала отпуска, включая должностной оклад (оклад), ставку заработной платы за норму рабочего времени по производственному календарю.

В случае принятия на работу лиц (в том числе путём заключения срочного трудового договора), ранее замещавших должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Сургутского района, и лиц, ранее работавших в муниципальных учреждениях Сургутского района, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в полном объёме при условии предоставления справки с прежнего места работы о неполучении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем финансовом году.

4. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в размере двух должностных окладов по основному месту работы (основной занимаемой должности) с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

5. Работникам при наличии учёной степени, при условии соответствия учёной степени профилю деятельности образовательной организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата за учёную степень в муниципальных общеобразовательных организациях в следующих размерах:

доктор наук – 2500 рублей;

кандидат наук – 1500 рублей.

Основанием для установления доплаты за учёную степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей учёной степени.

Доплата за наличие учёной степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 50 рублей в месяц, без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

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

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, установленным работнику до перехода на оплату труда, основанную на профессиональных квалификационных группах, в соответствии с настоящим положением, и окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, уста-

новленных работнику в соответствии с настоящим положением, с учетом компенсационных выплат, указанных в таблице 8 настоящего положения (за исключением компенсационной выплаты за работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководства учащихся по программам начального, основного, среднего (полного) общего образования за счёт средств федерального бюджета), ежемесячной доплаты за квалификационную категорию педагогическим работникам, установленной пунктом 7 главы 4 настоящего положения, ежемесячной доплаты за работу в сельской местности, установленной пунктом 8 главы 4 настоящего положения, ежемесячной доплаты за ученую степень, установленной пунктом 5 главы 5 настоящего положения, ежемесячной доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной пунктом 6 главы 5 настоящего положения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

8. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется из фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с главой 6 настоящего положения.

9. Отдельным категориям работников образовательных учреждений с целью обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», устанавливается доплата в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с главой 6 настоящего положения.

Глава 6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательной организации

1. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным образовательным организациям из бюджета Сургутского района, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, объёма бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников образовательной организации.

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

2. Руководитель образовательной организации несёт персональную ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда образовательной организации и обеспечивает соблюдение установленных настоящим положением требований.

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

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

3. При формировании фонда оплаты труда работников образовательной организации учитывается необходимость реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 № 761 "О национальной стратегии действий

в интересах детей на 2012 – 2017 годы", а именно: достижения целевых показателей заработной платы педагогических работников дошкольных, общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, соблюдения установленного соотношения уровня заработной платы между различными категориями работников.

		Приложение 1 к приказу №1107 от 02.08.2024г
--	--	---

**Порядок
установления стимулирующих выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа № 1»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа № 1» (далее - Порядок) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановлением администрации Сургутского района от 29.07.2024 № 1630-нпа «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования администрации Сургутского района».

1.2. Целью настоящего Порядка является определение условий установления стимулирующих выплат (далее - стимулирующие выплаты) работникам образовательного учреждения (далее - работники), направленных на повышение мотивации работников к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам

2.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ, в том числе единовременная (разовая) выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ);
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;
- доплата за реализацию дополнительной общеразвивающей программы продвинутого уровня;
- выплата при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами);
- премия по итогам работы за год;
- премиальная выплата за результаты работы.

2.2. Величина фонда стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ определяется по формуле:

$$\Phi CB = \Phi CB_{инт} + \Phi CB_{кач. раб..}$$

где:

ΦCB – фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

$\Phi CB_{инт}$ – фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы специалистов (за исключением педагогических работников), служащих, рабочих;

$\Phi CB_{кач. раб..}$ – фонд стимулирующих выплат за качество выполняемых работ руководителя, педагогического работника.

2.3. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее по тексту - комиссия).

2.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется в следующем порядке: 20 % от должностного оклада специалистам (за исключением педагогических работников), рабочим в размере 10 % от должностного оклада.

2.5. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах, не превышающих 10 % от должностного оклада.

2.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается педагогическим работникам в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, разработанными в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности образовательной организации, установленных департаментом (Приложение № 1 к настоящему порядку).

Выплаты устанавливаются на срок не более года.

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

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности работников индикатор представлен в баллах.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, других методов мониторинга, а также самоанализа работника своей деятельности.

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

2.9. Определение размеров стимулирующих выплат осуществляется с использованием структурного метода.

2.10. В основу структурного метода положено пропорциональное деление фонда стимулирования работников на части в соответствии с категориями работников.

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

2.11.1 проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный «балльный» список работников образовательного учреждения;

2.11.2 определение суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу:

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

2.11.3 расчёт стимулирующих выплат одного работника путём умножения суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу на количество баллов, которое набрал работник.

2.12. Установление размера стимулирующих выплат производится 1 раз в учебном году в сентябре месяце по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников образовательной организации.

2.13. Вновь принятым работникам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет, после длительного больничного, стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 8% от должностного оклада на срок 1 год с даты приёма или выхода на работу.

2.14. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми приказом МАОУ «Белоярская СОШ №1» № 1107 от 2.08.2024 г.

3. Критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1.

№ п/п	Критерии снижения (лишения)	Процент снижения премии от общего допустимого объема выплаты работнику (%)
1.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания	50
2.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора	100
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20
5.	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований	до 100
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу	до 100
7.	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса	до 100
8.	Травматизм обучающихся и воспитанников во время образовательного процесса	до 100
9.	Нарушение финансовой дисциплины	до 50
10.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	до 100

Общий размер уменьшения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ не должен приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.

4. Ежемесячная доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется:

- за высшую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц;

- за первую квалификационную категорию в размере 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц.

5. Доплата за работу с родителями, законными представителями осуществляется воспитателю дошкольного образовательного учреждения в размере 25% от оклада (должностного оклада), старшему воспитателю дошкольного образовательного учреждения в размере 15% от оклада (должностного оклада).

6. Единовременная выплата при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами) осуществляется в размерах, установленных в таблице 2. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Таблица 2.

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Единовременная выплата при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами)	10 000 рублей	государственная награда (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно
		7 000 рублей	государственная награда (спортивные звания) Российской Федерации	
		5 000 рублей	награда (медали, знаки,	

			почетные звания) ХМАО-Югры
		3 000 рублей	награда (почетная грамота Губернатора ХМАО-Югры, почетная грамота Думы ХМАО-Югры, благодарность Губернатора ХМАО-Югры)
		7 000 рублей	ведомственный знак отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)
		3 000 рублей	ведомственный знак отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)

7. Премия по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

Премия по итогам работы за год осуществляется по основной занимаемой должности (профессии) на основании приказа работодателя в размерах, согласованных с департаментом, в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования работников образовательной организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Премия по итогам работы за год в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь календарный год в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района.

Премия по итогам работы за год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается работникам, проработавшим в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района неполный календарный год:

- вновь принятым;

- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после истечения срока работы на выборной должности, после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

- ушедшим в отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

- уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные организации (учреждения) Сургутского района, в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

В отработанное время в календарном году, для расчёта размера премии по итогам работы за год, включается время работы по табелю учёта использования рабочего времени, время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в связи с обучением), получения дополнительного образования, исполнения государственных и общественных обязанностей, а также предоставляемые в соответствии с законодательством дни отдыха с сохранением заработной платы. В период для расчёта размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы. Периоды времени, включаемые в расчётный период, в сумме не могут превышать нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный период времени (год).

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3.

п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3

1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений, приказов	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

8. По ходатайству руководителя образовательной организации в пределах экономии фонда оплаты труда образовательной организацией по отдельному приказу департамента могут осуществляться единовременные премиальные выплаты за результаты работы в размере, не превышающем 1 месячный фонд оплаты труда.

9. Стимулирующие выплаты производятся с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Приложение 2
к приказу № 1107
от 2.08.2024 г.

**Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы специалистов, (за исключением педагогических работников), служащих, рабочих из фонда стимулирующих выплат работникам
МАОУ «Белоярская СОШ №1»**

1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа № 1» (далее – учреждение) в повышении интенсивности и высоких результатов работы, развитии инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. Настоящий Порядок определяет механизм установления выплаты интенсивность и высокие результаты работы специалистов, (за исключением педагогических работников), служащих, рабочих из фонда стимулирующих выплат работникам (далее – ежемесячные стимулирующие выплаты).

3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим.

4. Выплата устанавливается на срок не более года, но не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с перечнем и размерами стимулирующих выплат в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	1.1.	20% от оклада (должностного оклада)	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период в зависимости от количества часов работы по должности	ежемесячно
	1.2.	10% от оклада (должностного оклада)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период в зависимости от количества часов работы по должности	ежемесячно

5. Критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с таблицей 2:

Таблица 2

№ п/п	Критерии снижения (лишения)	Процент снижения премии от общего допустимого объема выплаты работнику (%)	Срок
1.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания	50	На месяц, в котором применено дисциплинарное взыскание
2.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора	100	На месяц, в котором применено дисциплинарное взыскание
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
5.	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований	до 100	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое опоз-	до 100	На месяц, в котором подтвержден (или

	дание на работу		выявлен) факт
7.	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса	до 100	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
8.	Травматизм обучающихся и воспитанников во время образовательного процесса	до 100	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
9.	Нарушение финансовой дисциплины	до 50	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
10.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	до 100	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт

Общий размер уменьшения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не должен приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.

Приложение 3
к приказу № 1107
от 2.08.2024 г.

**Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ педагогическим работникам из фонда стимулирующих выплат работникам
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Белоярская средняя общеобразовательная школа № 1»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа № 1» (далее – учреждение) в повышении качества образовательного процесса, развитии творчества и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящий Порядок определяет механизм установления выплаты за качество выполняемых работ из фонда стимулирующих выплат работникам в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности образовательной организации, установленных департаментом образования администрации Сургутского района.

2. Порядок определения размеров стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

2.1. Определение размера выплаты за качество выполняемых работ педагогическим работникам осуществляется с использованием структурного метода. В основу структурного метода положено пропорциональное деление выплаты за качество выполняемых работ на части в соответствии с категориями работников.

2.2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах, не превышающих 10 % от должностного оклада.

2.3. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится на срок не более года, но не чаще одного раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников образовательной организации.

2.4. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательной организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных). Перечень критериев является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований. Установление условий премирования, не связанных с результативностью выполненной работы, не допускается.

2.5. Субъективную оценку своего труда проводит работник при заполнении «оценочного листа» согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности и установления стимулирующих выплат работникам (приложение к настоящему Порядку) и предоставляет в комиссию. Информацию, необходимую для оценки качества труда работника по объективным показателям, предоставляет в «оценочном листе» работника члены администрации учреждения по своим направлениям.

2.6. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных «оценочных листов» работников в части соблюдения установленных настоящим Порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления нарушений, представленные результаты возвращаются для исправления и доработки.

2.7. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности. С момента рассмотрения и ознакомления с заполненным «оценочным листом» в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть факт нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

2.8. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.9. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении итогового «оценочного листа» вступает в силу.

2.10. После принятия решения комиссии об установлении размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, педагогическим работникам издается приказ директора об утверждении размеров стимулирующих выплат по результатам работы работникам производится на срок не более года, но не чаще одного раза в полугодие или год (календарный или учебный).

2.11. Критерии снижения (лишения) выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с таблицей:

№ п/п	Критерии снижения (лишения)	Процент снижения премии от общего допустимого объема выплаты работнику (%)	Срок
1.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания	50	На месяц, в котором применено дисциплинарное взыскание
2.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора	100	На месяц, в котором применено дисциплинарное взыскание
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
5.	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований	до 100	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу	до 100	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
7.	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса	до 100	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
8.	Травматизм обучающихся и воспитанников во время образовательного процесса	до 100	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
9.	Нарушение финансовой дисциплины	до 50	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
10.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	до 100	На месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт

Общий размер уменьшения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняе-

ных работ не должен приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.

Приложение 1
к Порядку установления выплаты за качество выполняемых работ педагогическим работникам из фонда стимулирующих выплат работникам

№ п/п	Показатели эффективности деятельности ОО	Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников ОО	Максимальный балл	Индикаторы достижения целевых показателей эффективности деятельности педагогических работников ОО
1	Эффективность и качество образовательной деятельности	1.1 Показатели успеваемости и качества обучения обучающихся(оценивается в сравнении с аналогичным периодом прошлого учебного года)	3	-стабильная или положительная динамика процента успеваемости -1 балл; - стабильная или положительная динамика процента качества обучения – 2 балла
		1.2.Рост среднего результата Единого государственного экзамена (далее ЕГЭ)	4	Оценивается в сентябре каждым учителем индивидуально , - среднее значение результата экзамена равно или выше значения по Сургутскому району – 4 балла - среднее значение результата экзамена ниже значения по Сургутскому району – 0 баллов
		1.3.Рост среднего результата Основного государственного экзамена (далее ОГЭ)	3	Оценивается в сентябре каждым учителем индивидуально , -среднее значение результата экзамена равно или выше значения по Сургутскому району – 3 балла; - среднее значение результата экзамена ниже значения по Сургутскому району – 0 баллов
		1.4 Результаты участия обучающихся в ОЧНЫХ конкурсах и мероприятиях в области творчества, культуры, спорта (конкурсы, смотры, конференции, фестивали, форумы, выставки, соревнования и т.д.)	4	Оцениваются результаты участия в конкурсах, смотрах, конференциях, фестивалях, форумах, выставках, соревнованиях и т.д.: - победители, призеры муниципального уровня – 1 балл; - победители и призеры окружного уровня – 2 балла; - победители и призеры федерального уровня – 3 балла; - победители и призеры международного уровня – 4 балла.
		1.5.Участие обучающихся во ВсОШ по профилю профессиональной деятельности педагога	3	-победители и призеры школьного уровня — 1балл; -победители, призеры муниципального уровня – 2 балла.
		1.6.Занятость обучающихся с ОВЗ в системе дополнительного образования	1	-положительная динамика охвата обучающихся с ОВЗ в системе дополнительного образования-1 балл; -отсутствие положительной динамики охвата обучающихся с ОВЗ в системе дополнительного образования-0 баллов.
		1.7.Организация учета детей, подлежащих обязательному обучению	5	-участие в создании базы данных о проживающих на территории пгт. Барсово детей, подростков в возрасте от 0 до 18 лет; полнота, своевременность внесения дополнений, изменений (сентябрь, январь) – 5 баллов;
		1.8.Деятельность по преемственности (дошкольные учреждения – школа-ссузы-вузы)	2	-организация и проведение занятий и мероприятий по преемственности: дошкольные учреждения-школа-ссузы-вузы – 2 балла;
		1.9.Реализация профильного обучения.	2	Оценивается реализация общеобразовательных программ учебного плана школы профильной направленности – 2 балла
		1.10. Организация работы по участию обучающихся в НТО, турнирах по естественно-научным предметам, инженерным, IT направлениям	5	Оценивается: - ведение кружка, подготовка участников турниров - 2 балла; - наличие победителей и призеров - 3 балла.
		1.11.Участие в деятельности профессионального сообщества	2	Оценивается руководство деятельностью профессионального сообщества, участие в подготовке и выступлении на заседании(на основании приказа департамента образования администрации Сургутского района) - 2 балла
	Сумма баллов по показателю	34		

2	Информационная открытость ОУ	2.1.Активное участие родительской общественности класса в образовательной деятельности ОУ	2	Оценивается активное участие родительской общественности в образовательной деятельности (входит в состав Управляющего совета ОУ; принимает участие в организации и проведении мероприятий, конкурсов и т.д.) - 2 балла
		2.2. Участие педагогических работников в очных (он-лайн)* семинарах, конференциях, мастер-классах, педагогических мастерских, творческих лабораторий и т.п. на уровне: -муниципальном -региональном -всероссийском	15	Оценивается участие педагогических работников в подготовке и проведении в очных (он-лайн)* семинарах, конференциях, мастер-классов, педагогических мастерских, творческих лабораторий -муниципальном – 3балла; -региональном-5 баллов; -всероссийском -7 баллов.
		2.3.Распространение педагогического опыта через участие в очных конкурсах профессионального мастерства	10	-оценивается результативность участия педагогических работников в очных конкурсах профессионального мастерства - участие – 4 балла; - призовое место -8 баллов; - победитель -10 баллов.
	Сумма баллов по показателю	27		
3	Безопасные и комфортные условия образовательной деятельности	3.1. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в ОУ	4	-отсутствие несчастных случаев –2 балла; -отсутствие документально оформленных фактов нарушений требований санитарно-эпидемиологической безопасности – 2 балла -наличие несчастных случаев, нарушение требований санитарно-эпидемиологической безопасности - 0 баллов.
		3.2.Создание благоприятной образовательной среды для обучающихся, имеющих различные нарушения здоровья	4	-реализация адаптированных рабочих программ по учебным предметам– 2 балла -реализация и построение индивидуального образовательного маршрута для слабоуспевающих обучающихся–2 балла
		3.3.Эффективность и качество профилактической работы в сфере предупреждения девиантных и антиобщественных проявлений у детей.	4	Оценивается: - отсутствие или снижение доли обучающихся, семей, состоящих на учёте в КДНиЗП и ОДН, от общего количества обучающихся класса – 0,5 балла; - организация отдыха и занятости несовершеннолетних, в СОП, ТЖС, детей иностранных граждан, за каждого – 0,1 балла; - качественная работа с детьми, находящимися в СОП, ТЖС, детьми иностранными гражданами - за каждого 0,5 балла; - качественное ведение документации (социальный паспорт класса, регистрационные карточки, акты обследования условий проживания и воспитания, личные дела обучающихся в СОП, ТЖС и т.д.), своевременность представления информации, отчетов - 2 балла; -организация и проведение мероприятий по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма, по профилактике экстремизма, этносепаратизма и терроризма, по правовому просвещению обучающихся, по профилактике суицида в рамках образовательной организации - за каждое 0,5 балла.
	Сумма баллов по показателю	12		
4	Финансово-хозяйственная деятельность ОО	4.1.Непосредственное участие в укреплении материально-технической базы ОУ (привлечение внебюджетных средств: спонсорская помощь, грантовая поддержка)	6	- привлечение внебюджетных средств: спонсорская помощь-3 балла; - участие в грантовых конкурсах-3 балла.
		4.2.Участие в реализации платных образовательных услуг	1	реализация дополнительных общеразвивающих программ в ОУ– 1 балл.

		Сумма баллов по показателю	7	
5	Материальная, ресурсная обеспеченность образовательной деятельности	5.1.Отсутствие замечаний (предписаний/предостережений) надзорных органов и по итогам мероприятий ведомственного контроля	3	-отсутствие замечаний -3 балла; - наличие замечаний – 0 баллов.
		5.2.Сохранность материально-технической базы ОУ	3	-обеспечение сохранности материально-технической базы учебного кабинета, мастерской, спортивного, актового зала, школьной столовой и др. - 3 балла
		5.3 Создание элементов образовательной инфраструктуры	1	Оценивается качественное оформление учебного кабинета, рекреации, историко-патриотического уголка – 1 балл.
		Сумма баллов по показателю	7	
6	Продуктивность реализации образовательной программы ОУ и её соответствие приоритетным направлениям развития системы образования	6.1.Участие педагогических работников в проектировании и реализации педагогических инициатив, связанных с эффективностью работы образовательной организации (инновационная деятельность, внеплановые мероприятия)	2	Оценивается участие педагогических работников в проектировании и реализации педагогических инициатив, связанных с эффективностью работы ОУ– за каждую- 0,5 балла.
		6.2.Создание условий для деятельности детских школьных общественных объединений, волонтерского движения, действенного школьного самоуправления, школьных СМИ и других форм общественной самоорганизации обучающихся, реализация проекта «Социальная активность».	3	Оценивается участие обучающихся под руководством учителя в общественно-полезной деятельности, в реализации социальных проектов, акций – за каждый – 0,5 балла.
		6.3.Активное использование информационно-коммуникационных технологий.	3	Оценивается использование в работе электронных образовательных ресурсов («Моя школа», «Учи.ру», «ЯКласс») – 3 балла.
		6.4 Участие в работе школьного сайта, группа ВКонтакте	3	Оценивается участие педагогических работников в наполнении школьного сайта, группы ВКонтакте - предоставление материалов для публикаций на официальных страницах и сайте ОО – 1 балл - администрирование официальных страниц и сайта ОО – 3 балла
		6.5Участие педагогических работников в реализации системы наставничества (учитель-учитель)	2	Оценивается участие педагогических работников в реализации системы наставничества (учитель-учитель) – 2 балла.
		Сумма баллов по показателю	13	
	Максимальное количество баллов:		100	

Порядок установления единовременной (разовой) выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) из фонда стимулирующих выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа № 1»

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа № 1» (далее – учреждение).

1.2. Настоящий Порядок определяет механизм установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) из фонда стимулирующих выплат работникам (далее - единовременная стимулирующая выплата) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работников учреждения.

2. Состав и основные принципы распределения фонда стимулирующих выплат

2.1. Фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора учреждения 1 раз в год (01 сентября) на основании штатного замещения, рассчитанного согласно утвержденному штатному расписанию (далее – штатное замещение).

2.2. Для установления единовременной (разовой) выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) предусматривается не более 20% от общего объема средств, приходящихся на выплаты за качество выполняемых работ руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам.

2.3. Размер единовременной (разовой) выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

3. Порядок определения размеров стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ)

3.1. Условия премирования и размеры стимулирующих выплат работникам за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются согласно критериям оценивания результатов выполненной работы и установления стимулирующих выплат работникам (приложение 1 к настоящему Порядку). Перечень критериев является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований.

3.2. Установление условий премирования, не связанных с результативностью выполненной работы, не допускается.

3.3. Поощрительные выплаты по результатам выполненной работы распределяются комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам (далее – комиссия), Работа комиссии осуществляется в соответствии с Порядком работы комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам.

3.4. Субъективную оценку своего труда проводит работник при заполнении «оценочного листа» согласно критериям оценивания результатов выполненной работы и установления стимулирующих выплат работникам (приложения 1 к настоящему Порядку) и предоставляет в комиссию. Информацию, необходимую для оценки качества труда работника по объективным показателям, предоставляют в «оценочном листе» работники администрации учреждения.

3.5. Председатель комиссии представляет в комиссию итоговый оценочный лист о результатах профессиональной деятельности всех работников, являющихся основанием для их премирования. Итоговый оценочный лист включает в себя сводный список работников учреждения с расчетом стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ).

3.6. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных «оценочных листов» работников в части соблюдения установленных настоящим Порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления нарушений, представленные результаты возвращаются для исправления и доработки.

3.7. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности. С момента опубликования итогового оценочного листа в течение 5 дней работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть факт нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

3.8. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку про-

фессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.9. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении итогового оценочного листа вступает в силу.

3.10. После принятия решения комиссии об установлении размера стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам издается приказ директора об утверждении размеров стимулирующих выплат по результатам работы работникам за соответствующий период (январь - июнь включительно или июль - декабрь включительно).

Приложение 1
к Порядку установления
выплаты за особые до-
стижения при выполне-
нии услуг (работ) из фон-
да стимулирующих вы-
плат работникам

**Критерии оценивания эффективности деятельности
работников для определения размера единовременной (разовой) выплаты
за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

№	Показатели	Критерии	Параметр измерения	Максимальная сумма, руб.
1	Организация культурного отдыха детей с образовательными целями, в том числе летнего во внерабочее время	1) Районный уровень		1000
		2) Региональный уровень		3000

		3) Федеральный уровень		5000
2	Работа в летнем лагере с дневным пребыванием детей на базе образовательной организации	1) Организация отдыха обучающихся в пришкольном летнем лагере, при условии отсутствия замечаний со стороны администрации	1 неделя 3 недели	300 1000
		2) За руководство пришкольным летним лагерем, при условии отсутствия замечаний со стороны контролирующих организаций	3 недели	3000
3	Внешкольные спортивные соревнования с учетом дополнительно потраченного педагогическим работником личного времени и результативность	1) Призовые места в городских спортивных соревнованиях и конкурсах	1 место 2 место 3 место	500 400 300
		2) Призовые места в районной спартакиаде	1 место 2 место 3 место	1000 900 800
		3) Призовые места в региональных соревнованиях	1 место 2 место 3 место	2000 1500 1200
		4) Призовые места во Всероссийских соревнованиях	1 место 2 место 3 место	3000 2500 200
4	Результативное участие в творческих и познавательных конкурсах, олимпиадах, конференциях с учетом дополнительно потраченного педагогическими работникам личного времени	1) Городской уровень	Очное (победа)	700
			Очное (призер)	500
			Очное (лауреат)	550
			Заочное (победа)	450
		Заочное (призер)	400	
		Заочное (лауреат)	300	
2) Районный уровень	Очное (победа)	1000		
	Очное (призер)	1200		
	Очное (лауреат)	1100		
	Заочное (победа)	650		
		Заочное (призер)	600	
		Заочное (лауреат)	550	
3) Региональный уровень	Очное (победа)	2000		
	Очное (призер)	1500		
	Очное (лауреат)	1200		
	Заочное (победа)	1000		
		Заочное (призер)	500	
		Заочное (лауреат)	300	
3) Федеральный уровень	Очное (победа)	3000		
	Очное (призер)	2000		
	Очное (лауреат)	1500		
	Заочное (победа)	1500		
		Заочное (призер)	1000	
		Заочное (лауреат)	500	
5	Разработка и внедрение	1) Программа развития ОУ		5000
		2) Новых локальных актов		3000
		3) Авторских программ		2000
		4) Иных документов		1000
6	Представление имиджа образовательной организации, в том числе участие в конкурсах	1) На районных мероприятиях	Очное (победа)	1000
			Очное (призер)	1200
			Очное (лауреат)	1100

	профессионального мастерства		Заочное (победа) Заочное (призер) Заочное (лауреат)	650 600 550
		2) На региональных Мероприятиях	Очное (победа) Очное (призер) Очное (лауреат) Заочное (победа) Заочное (призер) Заочное (лауреат)	2000 1850 1700 1000 900 800
		3) На федеральных мероприятиях	Очное (победа) Очное (призер) Очное (лауреат) Заочное (победа) Заочное (призер) Заочное (лауреат)	3000 2500 2000 1800 1600 1400
7	Участие, организация и проведение непредусмотренных планом работы образовательной организации мероприятий	1) Городского уровня	Организация Участие	1000 800
		2) Районного уровня	Организация Участие	1500 1000
		3) Регионального уровня	Организация Участие	3000 1500
		4) Федерального уровня	Организация Участие	5000 2000
8	Поощрение за поездки, организованные в образовательных целях, в том числе за границу	1) В масштабах района		2000
		2) В масштабах округа		5000
		3) В масштабах РФ		7000
9	Подотчетным лицам по итогам инвентаризации, проверке КРУ при положительном отзыве контролирующей организации	Отсутствия замечаний со стороны контролирующих органов		5000
10	За работу в пункте проведения ЕГЭ	1) Руководителю ППЭ, организатору, члену ГЭК, техническому специалисту	Руководителю ППЭ, организатору, члену ГЭК, техническому специалисту	4000 1500 2000 2000
		2) Помощнику руководителя ППЭ		3000
		3) Оператору ПЭВМ ППЭ		2000

11	По результатам внешней экспертизы в том числе результаты ЕГЭ и ОГЭ (в % соотношении успешно прошедшие экспертизу обучающихся (на «4» и «5») от общего количества обучающихся)	1) 90% - 100%		2000
		2) 75% - 89%		1500
		3) 50% - 74%		1000
12	Учет детей в микрорайоне		1 участок	1000
13	Проведение открытых мероприятий, исключая аттестационные мероприятия, с высокой качественной оценкой	1) на районном уровне		2000
		2) на региональном уровне		3000
		3) на федеральном уровне		5000
14	Работа с будущими первоклассниками и их родителями (пред школьная подготовка)		1 день	1000
15	Выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных	Выполнение сложных и внеплановых работ	1 поручение	1000
		Выполнение обязанностей заместителя директора		5000
16	Организация ремонта учебного кабинета и помещений (подготовка кабинетов и помещений к новому учебному году)			1000
17	Поддержка и сопровождение школьного сайта в интернете; функционирование локальной школьной сети			4000
18	Дистанционного обучения	1) Организация дистанционного обучения в период повышенной готовности		2000

		2) Образовательная деятельность в дистанционном режиме в период повышенной готовности		1000
19	Подготовка школы к началу нового учебного года (вне функциональных обязанностей)			3000
20	Организация методической работы	1) Качественное, результативное руководство школьного методического объединения		1000
		2)Руководство районным методическим объединением		1500
21	Участие работников в экспертной деятельности, члены жюри	1)Школьного уровня		300
		2) Городского уровня		500
		3) Районного уровня		700
		4) Регионального уровня		1000
		5) Федерального уровня		2000
22	Заместителям директора по результатам учебного года при условии стабильности или повышения качества знаний обучающихся, высоких показателей по всем направлениям образовательной деятельности; за безаварийную работу всех систем жизнеобеспече-			6000

	ния школы в течение календарного, учебного года; без нарушений административно-хозяйственной деятельности			
23	Помощь служащих, рабочих и прочих специалистов в организации образовательной деятельности в организации образовательной деятельности			2000
24	Юбилейные даты образовательной организации		40, 50 лет	10000

**Порядок работы комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Белоярская средняя общеобразовательная школа № 1»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок создания и деятельности комиссии по установлению стимулирующих выплат (далее по тексту – комиссия) образовательной организации.

1.2. Комиссия создается для оценивания результатов выполненной работы работников образовательной организации и эффективного распределения фонда стимулирующих выплат.

2. Основные задачи и компетенция комиссии

2.1. Стимулирование профессиональной деятельности работников, усиление материальной заинтересованности работников в повышении результативности труда.

2.2. Установление размера стимулирующих выплат из фонда стимулирующих выплат.

2.3. Обеспечение объективности принимаемых решений и соблюдения порядка проведения процедуры оценивания результатов выполненной работы работников.

2.4. В компетенцию комиссии входит:

2.4.1. Оценка результатов выполненной работы работников в соответствии с критериями оценки результатов выполненной работы.

2.4.2. Определение «стоимости» одного балла.

2.4.3. Определение размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам.

2.4.4. Определение размера стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам.

2.4.5. Рассмотрение ходатайств директора, заместителей директора, председателя профсоюзного комитета, председателя управляющего совета об установлении стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам при выполнении услуг (работ), юбилейных дат образовательной организации и т.п.

2.4.6. Рассмотрение заявлений работников.

2.4.7. Проверка достоверности материалов, предоставляемых в комиссию.

2.4.8. Информирование работников учреждения, общественности о работе комиссии.

3. Состав и регламент работы комиссии

3.1. Комиссия:

3.1.1. Формируется из работников учреждения, представителей профсоюзного комитета, управляющего совета.

3.1.2. Утверждается приказом директора учреждения.

3.1.3. Комиссия на своем первом заседании избирает из своего состава председателя и заместителя председателя комиссии большинством голосов от числа членов комиссии, что фиксируется в протоколе заседания комиссии. В периоды временного отсутствия председателя комиссии обязанности председателя выполняет заместитель председателя комиссии.

3.2. Заседания Комиссии для распределения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ проводятся 1 раза в год (декабрь) в соответствии с показателями и критериями оценки интенсивности и результатов работы работников образовательной организации.

3.3. Заседания Комиссии для распределения разовых стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) проводятся 1 раза в год (учебный год) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

3.4. При необходимости заседания комиссии могут проводиться чаще.

3.5. Ход заседания комиссии протоколируется, протокол подписывается всеми членами комиссии, решения комиссии носят обязательный характер.

4. Функции комиссии

4.1. Рассмотрение материалов, представленных в комиссию (статистических данных, результатов диагностик, опросов, других методов мониторинга, а также самоанализа деятельности работников и внешней оценки).

4.2. Принятие решений об установлении размера стимулирующих выплат работникам.

5. Решения комиссии и их реализация

5.1. Решение принимается большинством голосов открытым голосованием и считается принятым, если в голосовании участвовало не менее половины состава комиссии; при равенстве голосов решение считается принятым в пользу работника.

5.2. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии.

5.3. На основании решения комиссии издается приказ директора образовательной организации об установлении размера стимулирующих выплат работникам из фонда стимулирующих выплат.

5.4. Трудовые споры по вопросам установления размера стимулирующих выплат работникам из фонда стимулирующих выплат рассматриваются в комиссии по трудовым спорам, в судах в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6. Права и обязанности членов комиссии

6.1. Члены комиссии имеют право принимать участие в оценке результатов выполненной работы работников, в установлении и изменении размера стимулирующих выплат работникам из фонда стимулирующих выплат.

6.2. Члены комиссии обязаны:

- выполнять решения комиссии, поручения председателя или его заместителя;
- обеспечивать объективность принимаемых решений;
- не разглашать сведения о персональных данных работников;
- руководствоваться настоящим Порядком.

Приложение 6
к приказу № 1107
от 02.08.2024 г.

**Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Белоярская средняя общеобразовательная школа № 1»**

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория осуществляется в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 24 марта 2023 г. N 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников органи-

заций, осуществляющих образовательную деятельность»)), отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы (утв. Минпросвещения РФ 27.03.2024, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 27.03.2024), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

если квалификационная категория установлена по должности педагогического работника, предусмотренной в графе 1 "Должность, по которой установлена квалификационная категория", а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), предусмотренной (предусмотренным) в графе 2 "Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию":

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности и защиты Родины)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности и защиты Родины	Преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) рабо-	Мастер производственного обучения;

<p>ты, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</p>	<p>инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>

