

«Согласовано»:  
на заседании Общего собрания  
работников МБОУ СОШ №6  
протокол №4 от «12» мая 2023 года

« Утверждено»:  
Директор МБОУ СОШ №6

В.А. Приветкина  
Приказ № 527-0  
от «12» мая 2023 года



**Положение**  
**об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6»**

**I. Общие положения**

**1.1.** Настоящее отраслевое положение об оплате труда (далее - положение) работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» (далее - МБОУ СОШ № 6) в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации устанавливает общие требования к разработке и установлению систем оплаты труда в МБОУ СОШ №6.

**1.2.** Понятия и термины, используемые в настоящем положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

**1.3.** Системы оплаты труда работников МБОУ СОШ №6 устанавливаются в МБОУ СОШ №6 коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением.

**1.4.** Системы оплаты труда работников МБОУ СОШ №6 предусматривает фиксированные размеры должностных окладов (ставок) заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - должностной оклад (ставка)).

**1.5.** Месячная заработная плата работника МБОУ СОШ №6, полностью

отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе (далее – минимальный размер заработной платы), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

**1.6.** Системы оплаты труда работников МБОУ СОШ №6 устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- перечня видов выплат компенсационного характера в МБОУ СОШ №6, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в МБОУ СОШ №6, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);

- настоящего положения;

- повышения должностных окладов (ставок) за счет перераспределения средств в структуре заработной платы.

**1.7.** Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников МБОУ СОШ №6, как по основным

должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников МБОУ СОШ №6, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

**1.8.** Заработная плата работников МБОУ СОШ №6 (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**1.9.** Повышение (индексация) должностных окладов (ставок) производится в соответствии с постановлениями Администрации города Салехарда.

**1.10.** При заключении трудовых договоров с работниками МБОУ СОШ №6 рекомендуется применять примерную форму трудового договора с работником, приведенную в **Приложении № 3** к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н.

**1.11.** Директор МБОУ СОШ №6 несёт ответственность за своевременную оплату труда работников МБОУ СОШ №6 в соответствии с действующим законодательством.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СОШ №6**

**2.1.** Заработная плата работников МБОУ СОШ №6 состоит из должностного оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**2.2.** Размеры должностных окладов (ставок) работников МБОУ СОШ №6 устанавливаются в соответствии с **Приложением №1** к настоящему положению на основе отнесения должностей служащих и профессий рабочих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных:

-приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

-приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

-приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

-приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»

-приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

-приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

**2.3.** Размеры должностных окладов (ставок) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно **Приложению № 2** к настоящему положению.

**2.4.** В зависимости от условий труда работникам МБОУ СОШ №6 устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен в разделе III настоящего положения.

**2.5.** С целью мотивации работников МБОУ СОШ №6 к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия, осуществления которых предусмотрены в разделах IV, V настоящего положения.

**2.6.** МБОУ СОШ №6 дифференцируется по категориям в зависимости от показателей особенностей деятельности и значимости организаций в соответствии с **Таблицей 1**.

Таблица 1

№ п/п	Показатели особенностей деятельности и значимости организаций	Критерий значения показателей	Значение показателя
1	2	3	4
Общеобразовательные организации			
1.	Количество классов-комплектов	до 31	1
		от 32 до 45	1,05
		от 46 до 50	1,1
		от 51 и выше	1,15
2.	Количество обучающихся	до 800	1
		от 801 до 1 000	1,1
		от 1 001 до 1 200	1,15
		от 1 201 и более	1,2
3.	Наличие удаленно расположенных объектов	абсолютный показатель	1,06

Отнесение МБОУ СОШ №6 к определенной категории производится органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя МБОУ СОШ №6, не чаще одного раза в год на основании рассчитанного произведения значений показателей особенностей деятельности и значимости МБОУ СОШ №6 в соответствии с **Таблицами 2, 3 и 4** на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Таблица 2

Показатель	Общеобразовательная организация			
	категории 1	категории 2	категории 3	категории 4
1	2	3	4	5
Произведение значений показателей особенностей деятельности и значимости организаций	до 1,15	1,16 - 1,25	1,26 - 1,35	1,36 и более



### **III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера**

**3.1.** Выплаты компенсационного характера работникам МБОУ СОШ №6 устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

**3.2.** Размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику МБОУ СОШ №6 в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании действующей в организации системы оплаты труда и трудового договора в зависимости от условий его труда.

**3.3.** Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещительстве.

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

**3.4.** Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

**3.5.** Выплаты работникам МБОУ СОШ №6, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа.

**3.6.** Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

-районный коэффициент;

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

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Городской Думы города Салехарда от 28 апреля 2015 года № 29 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях». Источником финансирования районного коэффициента, начисляемого на ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам за классное руководство, финансовое обеспечение которого осуществляется за счет средств федерального бюджета, являются:

- 1,5 – за счет средств федерального бюджета;

- 0,3 – за счет средств субвенции из окружного бюджета местному бюджету на

осуществление переданных полномочий исполнительных органов государственной власти автономного округа в сфере образования по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях.

### **3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:**

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведование учебным кабинетом, школьным методическим объединением (далее - доплата за дополнительную работу).

Замещение отсутствующего педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство, осуществляется пропорционально времени замещения.

### **3.8. Размеры доплат за дополнительную работу устанавливаются работодателем в пределах фонда оплаты труда, установленный в соответствии с **Приложением №5** к настоящему Положению.**

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

Доплата за замену уроков в период исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится с учетом выплат

стимулирующего характера.

**3.10.** Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом МБОУ СОШ №6 в пределах фонда оплаты труда.

**3.11.** Выплаты компенсационного характера работникам МБОУ СОШ №6 осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании настоящего положения, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа и муниципальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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

**4.1.** Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МБОУ СОШ № 6 с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

**4.2.** К выплатам стимулирующего характера относятся:

**4.2.1.** стимулирующие надбавки:

- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- за наличие ведомственного знака отличия;
- за государственную награду;
- за выслугу лет;
- за специфику работы;
- за наличие классности;
- за наличие квалификационной категории

**4.2.2.** премирование:

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премия к профессиональному празднику;
- премии по итогам работы (четверть, полугодие, год).

**4.3.** Материальная помощь при наступлении определенных жизненных событий выплачивается работникам МБОУ СОШ №6 в соответствии с



**Приложением № 7** к настоящему положению.

**4.4.** Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается при наличии денежных средств в соответствии с **Приложением №8**, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда по итогам выполнения особо важных и срочных работ и включает в себя:

подготовку и проведение крупномасштабных мероприятий;

выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий).

К категории иных особо важных и ответственных работ (заданий) относится:

-оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий администрации школы или органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, реализация которых, имеет важное значение для МБОУ СОШ №6 и муниципального образования;

-существенное снижение затрат МБОУ СОШ №6 или увеличение доходов МБОУ СОШ №6, давшие значительный экономический эффект;

-разработка особо значимых, важных для развития МБОУ СОШ №6 или направленных на повышение эффективности деятельности МБОУ СОШ №6 проектов локальных нормативных актов.

**4.5.** Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается МБОУ СОШ №6 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников МБОУ СОШ №6.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников МБОУ СОШ №6 (за исключением руководителя и его заместителей) устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах фонда оплаты труда организации.

**4.6.** Системой оплаты труда работников организации определяется механизм распределения выплат стимулирующего характера, инструменты оценки (критерии, типы работ и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора, формализованные показатели и критерии оценки эффективности и качества труда работников организации, измеряемые качественными и количественными показателями) труда работников МБОУ СОШ №6 на основе **Приложения № 3** к настоящему Положению и конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ №6(за исключением руководителя и его заместителей).

**4.7.** Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера

работникам МБОУ СОШ №6 (за исключением директора МБОУ СОШ №6) является локальный нормативный акт МБОУ СОШ №6.

#### **V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей**

**5.1.** Заработная плата директора МБОУ СОШ №6 и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда директора МБОУ СОШ №6 устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329, заключенным с департаментом образования муниципального образования город Салехард.

**5.2.** Должностные оклады (ставки) директора МБОУ СОШ №6 и его заместителям устанавливаются в соответствии с **Приложением №2** к настоящему Положению.

**5.3.** Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы директора МБОУ СОШ №6 и его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, устанавливается в зависимости от типа и категории организации в кратности до 5,0, исходя из суммы значений показателей, представленных в **Таблице 3**.

**Таблица 3**

№ п/п	Наименование показателя специфики и масштаба деятельности организации	Критерий значения показателей	Значение показателя
1	2	3	4
1.	Предельная штатная численность работников организации на конец отчетного периода (года) (штатных единиц)	до 50 от 51 до 100 от 101 до 150 от 151 до 300 от 301 и выше	до 2,9 до 3,1 до 3,3 до 3,5 до 3,7

2.	Осуществление организацией, приносящей доход деятельности в зависимости от объема полученного дохода на конец отчетного периода (года) (тыс. рублей)	до 500 501 – 1 500 1 501 и более	до 0,3 до 0,6 до 0,8
3.	Наличие удаленно расположенных объектов	абсолютный показатель	до 0,3
4.	Соотношение среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без внешних совместителей) организации к среднемесячной заработной плате в автономном округе за отчетный период (год)	до 80 от 81	до 0,1 до 0,2

**5.4.** Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора МБОУ СОШ №6 и среднемесячной заработной платы работников МБОУ СОШ №6 (без учета заработной платы директора МБОУ СОШ №6 и его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год устанавливается в зависимости от типа и категории организации в кратности до 4,5.

**5.5.** Выплаты компенсационного характера директору МБОУ СОШ №6 и его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно разделу III настоящего положения.

**5.6.** В целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам директору МБОУ СОШ №6 и его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

**5.6.1.** стимулирующие надбавки:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за наличие почетного звания.

**5.6.2.** премирование:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премия к профессиональному празднику.

Перечень, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера директору МБОУ СОШ №6 и его заместителям устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в соответствии с **Приложением № 4** к настоящему положению.

**5.7.** Материальная помощь при наступлении определенных жизненных событий директору МБОУ СОШ №6 и его заместителям выплачивается в соответствии с **Приложением № 7** к настоящему положению.

**5.8.** Решение об установлении выплат стимулирующего характера директору МБОУ СОШ №6, конкретные размеры, порядок и критерии выплаты принимаются департаментом образования Администрации города Салехарда в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда организации.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера директору МБОУ СОШ №6 является нормативный акт департамента образования Администрации муниципального образования город Салехард, устанавливающий конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителям организаций.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям директора МБОУ СОШ №6 и их конкретные размеры принимаются директором МБОУ СОШ №6 в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда организации.

## **VI. Порядок формирования фонда оплаты труда МБОУ СОШ №6**

6.1. Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета, размеров субсидий бюджетным и автономным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не запрещенных федеральными законами источников.

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

6.1.1. Гарантированная часть заработной платы состоит из:

а) выплат должностных окладов (ставок);

б) выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

6.1.2. Стимулирующая часть заработной платы состоит из:

а) выплат стимулирующего характера;

б) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в



районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

6.1.3. При формировании фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №6 предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных решением Городской Думы города Салехарда от 28 апреля 2015 года № 29 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях», на выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы в зависимости от типа организации в соответствии с **Таблицей 4:**

**Таблица 4**

Тип организации	Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию		
	для гарантированной части заработной платы, в том числе для		для стимулирующей части заработной платы, $K_{сч}$
	выплаты должностных окладов (ставок)	выплаты компенсационного характера, $K_{кх}$	
Общеобразовательные организации, в том числе:			
Руководители	12	до 0,12	до 16,60
Заместители руководителей	12	до 0,12	до 4,00
Педагогические работники	12	до 3,25	до 4,00
Служащие	12	до 0,24	до 1,00
Рабочие	12	до 0,24	до 1,00

6.1.4. Расчет фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №6 осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{ЗП}_{гч} + \text{ЗП}_{сч}), \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения на год;

$\text{ЗП}_{гч}$  - заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается

как:



$ЗП_{гч} = ДО * 12 + К_{кх}$ , где:

ДО - фонд должностных окладов в месяц;

12 - количество месяцев в календарном году;

$К_{кх}$  - количество должностных окладов на выплаты компенсационного характера;

$ЗП_{сч}$  - заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$ЗП_{сч} = ДО * К_{сч}$ , где:

ДО - фонд должностных окладов в месяц;

$К_{сч}$  - количество должностных окладов для стимулирующей части заработной платы.

**6.2.** Фонд оплаты труда работников МБОУ СОШ №6 формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных нормативными правовыми актами муниципального образования город Салехард. Фонд оплаты труда МБОУ СОШ №6 формируется с учетом:

-соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы, установленной пунктом 6.3 настоящего Положения;

-оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда организации, установленной пунктом 6.9 настоящего положения;

-соблюдения предельного уровня соотношения (кратности) среднемесячной заработной платы директора МБОУ СОШ №6 и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МБОУ СОШ №6, рассчитанной в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 настоящего Положения.

**6.3.** Размер окладов, должностных окладов (ставок) заработной платы устанавливается настоящим положением на уровне не менее 70% от фонда оплаты труда организации.

**6.4.** При формировании фонда оплаты труда в МБОУ СОШ №6 обеспечивается дифференциация в оплате труда основного и административно-управленческого, вспомогательного персонала за счет оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

**6.5.** К основному персоналу относятся работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности организации.

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

оборудования.

**6.7.** К административно-управленческому персоналу относятся работники организаций, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), и работники МБОУ СОШ №6, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организаций.

**6.8.** Перечень должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУ СОШ №6, устанавливается приложением № 6 к настоящему Положению.

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

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ, ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ И РАЗМЕРЫ  
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада (ставки) заработной платы (рублей))
1	2	3	4
<b>I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>			
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>			
1.1	1 квалификационный уровень	заведующий бассейном; начальник лагеря с дневным пребыванием детей	18 054,00
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
1.2	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	15 562,00
1.3	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	15 987,00
1.4	3 квалификационный уровень	воспитатель; производственного обучения; методист; педагог-психолог; мастер	16 467,00
1.5	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; воспитатель; тьютор; учитель-дефектолог; логопед (логопед); старший учитель; учитель-	16 961,00

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1.6	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	15 336,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.7	1 квалификационный уровень	вожатый, секретарь учебной части	15 035,00
II. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
2.1	1 квалификационный уровень	архивариус; секретарь; делопроизводитель	15 035,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
2.2	1 квалификационный уровень	администратор; лаборант	15 642,00
2.3	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	15 956,00
2.4	3 квалификационный уровень	шеф-повар	16 274,00
2.5	4 квалификационный уровень	механик	16 599,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
2.6	1 квалификационный уровень	инженер; специалист по кадрам; программист; электроник	17 440,00
III. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
3.1	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих,	13 222,00

	уровень	по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; уборщик территории; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; кухонный рабочий; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по уходу за животными; швея; костюмер; машинист по стирке и ремонту спецодежды; грузчик; оператор хлораторной установки; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; машинист двигателей внутреннего сгорания	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
3.2	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; повар; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; оператор хлораторной установки; машинист двигателей внутреннего сгорания	13 890,00
3.3	2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; повар;	14 168,00



		слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; машинист двигателей внутреннего сгорания	
IV. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
4.1		режиссер; звукорежиссер	17 399,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
4.2		библиотекарь; звукооператор; художник-бутафор; художник-декоратор; художник-модельер театрального костюма	16 571,00
V. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня			
5.1	1 квалификационный уровень	техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	13 890,00

**Примечание:**

Размеры окладов (должностных окладов, ставок) установлены с учетом индексации, предусмотренной постановлением Администрации города Салехарда от 03 октября 2019 года № 2561 «Об индексации» и применяемой для расчета базовых окладов, тарифных ставок категорий работников муниципальных учреждений муниципального образования город Салехард, на которых не распространяется действие Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указа Президента Российской Федерации от 01 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы».

Размеры окладов (должностных окладов, ставок) работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников установлены в соответствии с Постановлением Правительства ЯНАО от 12.02.2020 № 133-П «О внесении изменений в Положение об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа».

**РАЗМЕРЫ  
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ,  
НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

№ п/ п	Наименование должности	Размеры должностного оклада, рублей								
		дошкольные образовательные организации			общеобразовательные организации				организации дополнительного образования	
		категории 1	категории 2	категории 3	категории 1	категории 2	категории 3	категории 4	категории 1	категории 2
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Руководитель	31 474,00	34 786,00	37 103,00	37 569,00	39 300,00	41 033,00	42 765,00	33 431,00	39 300,00
2	Заместитель руководителя	23 604,00	27 826,00	28 052,00	30 688,00	31 181,00	33 405,00	38 488,00	25 291,00	25 941,00»
3	Заведующий библиотекой				16 598,00	16 598,00	16 598,00	16 598,00		
4	Заведующий музеем				16 598,00	16 598,00	16 598,00	16 598,00		

**ПЕРЕЧЕНЬ И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1	Стимулирующие надбавки				
1.1.	Надбавка за специфику работы педагогическим работникам	8% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях) <1>	1. Работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации), и индивидуальным и групповым обучением детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, работа с детьми-инвалидами	ежемесячно
		8% от должностного оклада (ставки)		2. Работа в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам	
1.2.	Надбавка за наличие классности	25% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается водителям автомобиля при наличии документа, подтверждающего классность <2>	водитель автомобиля 1-го класса	ежемесячно
		10% от		водитель автомобиля 2-го класса	

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
		должностного оклада (ставки)			
1.3.	Надбавка за наличие квалификационной категории	5% от должностного оклада (ставки) общеобразовательных организациях	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года N 276	первая квалификационная категория	ежемесячно
		10% от должностного оклада (ставки) в общеобразовательных организациях		высшая квалификационная категория	ежемесячно
1.4.	Надбавка за наличие ученой степени	120% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при наличии ученой степени доктора наук	ученая степень доктора наук	ежемесячно
		90% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при наличии ученой степени кандидата наук	ученая степень кандидата наук	ежемесячно
1.5.	Надбавка за	60%	надбавка устанавливается	знак отличия Российской Федерации,	ежемесячно

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
	наличие государственной награды	от должностного оклада (ставки)	работникам при наличии государственной награды, <3> полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099	орден, медаль	
	Надбавка за наличие почетного звания<3>	120% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания	почетное звание «Народный»	ежемесячно
		90% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при наличии почетного звания	почетное звание «Заслуженный»	ежемесячно
1.6.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия <3>	10% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств	ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно



№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
			Российской Федерации, РСФСР, СССР		
1.7.	Надбавка за выслугу лет	3% от должностного оклада (ставки) для педагогических работников общеобразовательных организаций	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы <6>, определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации;	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		5 % от должностного оклада (ставки) для педагогических работников общеобразовательных организаций	время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); иные периоды работы (службы), опыт и знания, по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии),	стаж работы более 10 лет	

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
			включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в организации		
2	Премирование				
2.1	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100 % от должностного оклада	Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда	Подготовка и проведение крупномасштабных мероприятий.	единовременно
2.2.	Премия по итогам работы (триместра, учебной четверти, учебного полугодия, учебного года)	до 100% от должностного оклада (ставки) с учетом нагрузки	Выплата премии производится педагогическим работникам в соответствии с приказом руководителя учреждения, изданным на основании распоряжения Администрации города за выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества	выполнение муниципального задания в части количественных и качественных показателей; добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей	единовременно

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
			труда работников организации по итогам работы за период при наличии экономии средств по фонду оплаты труда		
2.3.	Премия к профессиональному празднику	100% должностного оклада (ставки) с учетом нагрузки	Выплата премии производится в соответствии с распоряжением Администрации города	наличие трудового договора (соглашения)	один раз в год

<1> Надбавка за специфику работы в МБОУ СОШ №6 устанавливается работникам в зависимости от типа МБОУ СОШ №6(классов, групп в организации) и специфики работы.

Перечень работников, которым может устанавливаться надбавка за специфику работы в МБОУ СОШ №6, и ее конкретный размер определяется системой оплаты труда работников организаций в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья, с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза, нуждающимися в длительном лечении и др.

<2> Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей.

<3> Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается для работников организаций от должностного оклада (ставки) с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

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

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

<4> Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа директора при наличии (достижении) определенного «подпунктом 1.8» настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, и педагогических работников учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников МБОУ СОШ №6 учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в МБОУ СОШ №6 на должностях (профессиях), соответствующих профилю их деятельности в МБОУ СОШ №6.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
РУКОВОДИТЕЛЮ МБОУ СОШ №6 И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1	Стимулирующие надбавки				
1.1.	Надбавка за интенсивность труда руководителю	до 75 % от должностного оклада руководителю	Надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы, установленных нормативным актом департамента образования Администрации муниципального образования город Салехард	Конкретные размеры, порядок и критерии выплаты принимаются департаментом образования Администрации муниципального образования города Салехарда в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы, установленных нормативным актом департамента образования Администрации муниципального образования город Салехард. Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителей руководителя, порядок и периодичность выплаты надбавки за интенсивность труда устанавливаются локальным актом учреждения.	ежемесячно
1.2.	Надбавка за интенсивность	25% от должностного	Отсутствие замечаний относительно сроков	Надбавка устанавливается при условии выполнения показателей и критериев	ежемесячно



№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
	труда заместителю руководителя	оклада заместителю руководителя	предоставляемой отчетности и информации по запросам департамента образования.	интенсивности труда, установленных в столбце 4 настоящего приложения	
1.3	Надбавка за наличие почетного звания	30% от должностного оклада	надбавка устанавливается при наличии почетного звания	почетное звание «Народный», «Заслуженный»	Ежемесячно
2	Премирование				
2.1	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий муниципального либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых департаментом образования Администрации города и (или) учреждением. 2. Выполнение иных особо важных и ответственных	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ производится за успешное выполнение особо важных и ответственных работ в отношении работников учреждения персонально в пределах фонда оплаты труда учреждения и носит единовременный характер. Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения принимается начальником департамента образования Администрации города на основании	единовременно

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
			<p>работ (заданий), указанных в пункте 4.4. настоящего положения.</p>	<p>отчета руководителя, путем направления на согласование проекта распоряжения Администрации города. Основанием для выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения является распоряжение Администрации города. Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителю руководителя учреждения принимается руководителем учреждения на основании отчета работника, которое оформляется приказом руководителя учреждения. Отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:  - объем выполняемой работы (задания);  - организационная составляющая</p>	

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
				<p>выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- необходимость принятия оперативных решений;</li> <li>- срочность работы (задания).</li> </ul>	
2.2.	Премия к профессиональному празднику	100% должностного оклада (ставки)	Выплата премии производится в соответствии с распоряжением Администрации города	наличие трудового договора (соглашения)	один раз в год

**ПЕРЕЧЕНЬ И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ  
ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заведование учебным кабинетом, руководство школьным методическим объединением	5% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении заведования учебным кабинетом, руководство школьным методическим объединением	ежемесячно до 25 числа текущего месяца
2.	Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическому работнику за классное руководство	2 500,00 рублей за счет средств окружного бюджета	при наличии приказа об осуществлении обязанностей классного руководителя	Ежемесячно
		5 000,00 рублей за счет средств федерального бюджета		ежемесячно до 25 числа текущего месяца
3.	Проверка письменных работ по предметам: литература, русский язык, математика, иностранные языки	8% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	ежемесячно до 25 числа текущего месяца
4.	Проверка письменных работ по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология,	5% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: физика, химия, география, история, черчение,	ежемесячно до 25 числа текущего месяца

	информатика, изобразительное искусство		биология, информатика, изобразительное искусство	
5.	Проверка письменных работ по общеобразова- тельным программам начального общего образования	8% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки в начальных классах	ежемесячно до 25 числа текущего месяца

### Примечания:

1. Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.

2. Выплаты за заведование учебным кабинетом производятся при обязательном условии их сертификации, аттестации.

3. В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящую к двум видам работ, по которым производится повышение, указанное в настоящем классификаторе специфики, ему устанавливается доплата за дополнительную работу по двум основаниям.

Например, если учитель русского языка выполняет работу классного руководителя и проверяет тетради по русскому языку, расчет производится по двум основаниям.

4. По видам работ, указанным в пунктах 3, 4, 5 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на количество соответствующих часов нагрузки учителя и определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5. По видам работ, указанным в пунктах 1 и 2 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на должностной оклад без учета фактического объема нагрузки работника.

6. Денежное вознаграждение в размере 5 000,00 рублей выплачивается за полностью отработанное в календарном месяце время, но не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Если осуществление функций классного руководства возложено на педагогического работника на неполный месяц, то размер денежного вознаграждения будет исчисляться пропорционально отработанному времени.

В случае если, выплаченная авансом педагогическому работнику сумма денежного вознаграждения за классное руководство превысит размер, которую работник должен получить исходя из фактической продолжительности отработанного времени, то указанная сумма подлежит перерасчету в следующем месяце.



**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ), ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ, АДМИНИСТРАТИВНО-  
УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ И ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ МБОУ СОШ № 6**

№ п/п	Наименование вида экономической деятельности	Наименование должностей		
		должности, относимые к административно-управленческому персоналу	должности, относимые к основному персоналу	должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу
1	2	3	4	5
1.	Образование начальное общее; Образование основное общее; Образование среднее общее	директор; заместитель директора; шеф-повар; начальник лагеря с дневным пребыванием детей	-учитель, -педагог-организатор; -учитель-логопед (логопед); -педагог-психолог; -социальный педагог; -педагог дополнительного образования; -воспитатель; -инструктор по физической культуре; -музыкальный руководитель.	-методист; -секретарь учебной части; -администратор; -специалист по кадрам; -библиотекарь; -электроник; -программист; -звукооператор; -инженер; -лаборант; -гардеробщик; -уборщик территории; -уборщик служебных помещений; -рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений; -кладовщик; -кухонный рабочий; -повар; -водитель автомобиля

## **Порядок выплаты материальной помощи при наступлении определенных жизненных событий работникам МБОУ СОШ №6**

**1.** Материальная помощь в размере 10 000 (Десяти тысяч) рублей работникам МБОУ СОШ №6 оказывается за счет экономии средств по фонду оплаты труда при наступлении событий, требующих значительных затрат денежных средств, в следующих случаях:

- при рождении ребенка;
- в случае смерти близкого родственника работника (в случае смерти самого работника сумма материальной помощи выплачивается ближайшему родственнику).

**2.** Выплаты, указанные в пункте 1 настоящего Порядка, производится на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов о наступлении события.

**3.** Размер выплаты директору МБОУ СОШ №6 устанавливается приказом начальника департамента образования Администрации города.

Выплата всех видов материальной помощи директору МБОУ СОШ №6 производится на основании приказа начальника департамента образования Администрации города Салехарда.

**4.** Выплата всех видов материальной помощи производится на основании приказа директора МБОУ СОШ №6.

**5.** Перечень близких родственников, в случае смерти которых работнику выплачивается материальная помощь:

- мать, отец, опекуны, попечители, дети;
- муж (жена);
- родные брат, сестра.

**6.** Перечень предоставляемых документов при получении материальной помощи при рождении ребенка:

- копия свидетельства о рождении ребенка, заверенная в установленном законодательством порядке.

**7.** Перечень предоставляемых документов при получении материальной помощи в случае смерти близких родственников работника:

- копия свидетельства о смерти, заверенная в установленном законодательством порядке;
- копия свидетельства о рождении ребенка умершего родителя, заверенная в установленном законодательством порядке;

- копии документов о передаче под опеку либо попечительство, заверенная в установленном законодательством порядке;

- копия свидетельства о заключении брака, заверенная в установленном законодательством порядке;

- копия свидетельства о рождении работника и умершего родного брата или сестры, заверенные в установленном законодательством порядке;

- в случае изменения фамилии, имени, отчества родственника, копии документов, подтверждающих факт изменения фамилии, заверенные в установленном законодательством порядке.

**Критерии, индикаторы и порядок выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ**

№ п/п	Критерий-вид деятельности	Индикаторы	Оценка (% от должностного оклада)
<b>Выполнение особо важных и ответственных работ</b>			
1	Результаты участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников	<b>Муниципальный этап</b> - победитель - призёр - поощрение  <b>Окружной этап</b> - победитель - призёр - поощрение  <b>Всероссийский этап</b> - победитель - призёр - поощрение	до 4% до 3% 1%  до 10% до 8% до 4%  до 30% до 20% до 10%
2	Результаты очного представления научно-исследовательской работы обучающихся	<b>Муниципальный уровень</b> - победитель - призёр - поощрение <b>Региональный уровень</b> - победитель - призёр - поощрение <b>Всероссийский уровень</b> - победитель - призёр - поощрение	4% 3% 1%  до 10% до 8% до 4%  до 30% до 20% до 10%
3	Результативное участие обучающихся в очных мероприятиях различной направленности (предметные олимпиады, творческие конкурсы, конференции, военно-спортивные состязания, чемпионатах WorldSkills, JuniorSkills и т.д.)	<b>Муниципальный уровень</b> <b>Командный результат</b> - победитель (1 место) - призёр (2 место) - поощрение (3 место) <b>Личный результат (за каждого участника)</b>  <b>Региональный уровень</b> <b>Командный результат</b> - победитель (1 место) - призёр (2 место) - поощрение (3 место)	2% 1% 0,5% 0,5%  4% 2% 1%

		<b>Личный результат(за каждого участника)</b>		1%
		<b>Всероссийский уровень</b>		6%
		<b>Командный результат</b>		4%
		- победитель (1 место)		2%
		- призёр (2 место)		
		- поощрение (3 место)		2%
		<b>Личный результат(за каждого участника)</b>		
4	Значимый конкурс институционального уровня (приказ по ОУ)	- победитель (1 место)		4%
		- призёр (2 место)		2%
		- поощрение (3 место)		1%
5	Значок ГТО для учителя	Золотой значок		15%
		Серебряный значок		10%
		Бронзовый значок		5%
6	Значок ГТО для класса	Не менее 50% класса получили значок ГТО (за каждый класс)		10%
7	По итогам внутришкольного контроля (приказ по ОУ)	Поощрение по приказу		до 20%
8	Почётные грамоты, благодарности (институционального уровня)	-Почётная грамота		7%
		- Благодарность		5%
9	Проведение разовых образовательных мероприятий (открытые уроки, предметные декады, мастер-классы, интенсивная школа, конференции, практикумы, семинары, «каникулярная школа» (приказ по ОУ)	Институциональный уровень		2%
		Муниципальный уровень		4%
		Региональный уровень		6%
		Всероссийский уровень		8%
10	Выполнение работ не входящих в должностные обязанности	10.1	Обеспечение функционирования АИС «Сетевой город. Образование»	до 15%
		10.2	Администрирование официального сайта	до 15%
		10.3	Длительная замена уроков (свыше 10 учебных занятий)	0,5% за занятие
		10.4	Диспетчер расписания	32%
		10.5	Руководство творческими группами и объединениями	до 8%
		10.6	Исполнение обязанностей контрактного управляющего	28%
		10.7	Организация и обработка	5%



			системных мониторинговых замеров не входящих в должностные обязанности, олимпиадных работ (за один мониторинг)	
		10.8	Предотвращение и ликвидация последствий аварийной ситуации, неблагоприятных погодных условий	до 10%
		10.9	Напряженность работы в связи с выпуском обучающихся при окончании школы: -Ответственность за заполнение и выдачу аттестатов -Ответственность за заполнение баз данных	до 15% до 10%
		10.13	Интенсивность, связанная с подготовкой слабоуспевающих обучающихся	до 10%
		10.14	Тьюторское сопровождение, наставничество	до 10%
		10.15	Оплата курсовой переподготовки по направлению работодателя	до 10%
		10.16	Заполнение баз данных	до 25%
		10.17	Сопровождение обучающихся (за одно мероприятие)	1%
		10.18	Сопровождение детей с ОВЗ	1%
		10.19	Ведение протоколов (за один протокол)	3%
		10.20	Выполнение особо важных, непредвиденных или срочных работ	до 20%
		10.21	Подготовка школы к новому учебному году	до 10%
		10.22	Работа в комиссиях	2%
		10.23	Подготовка отчетности не связанной с образовательной деятельностью	до 5%
		10.24	Выполнение обязанностей специалиста по охране труда	до 20%
11	Осуществление педагогической деятельности в удаленном режиме проведения онлайн уроков	11.1	от 75% до 100% количества часов по тарификации	15%
		11.2.	от 50% до 74% количества часов по тарификации	12%
		11.3	до 49 % количества часов по тарификации	9%

1. Премии за выполнение особо важных и ответственных работ выплачиваются сотрудникам школы (один раз в месяц), исходя из имеющихся средств, выделенных на данные выплаты.

2. Премии за выполнение особо важных и ответственных работ производятся на основании ходатайств заместителей директора, членов представительного органа работников МБОУ СОШ №6, направленных на рассмотрение в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера и утверждаются приказом директора школы.

3. Стимулирующая надбавка за результативность работы в связи с курированием воспитательной работы в рамках должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» исчисляется исходя из критериев оценки деятельности «советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»

Наименование критерия	Показатели	% выполнения	%	Самооценка (указывается количество баллов по критерию)	Обоснование (ссылки на фото и видео материалы, подтверждающие документы)
I. Критерии, индикаторы оценки деятельности "советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями" в рамках образовательной деятельности	1.1. Доля несовершеннолетних, вовлеченных в мероприятия примерного календарного плана воспитательной работы на учебный год от общего числа обучающихся	более 90%	20 %		
		80 – 90 %	15 %		
		40 - 50 %	10 %		
		менее 40%	0 %		
	1.2. Количество мероприятий, проведенных в рамках примерного календарного плана воспитательной работы на учебный год в отчетном периоде	14-16 мероприятий	20 %		
		9-13 мероприятий	15 %		
		6-8 мероприятий	10 %		
		менее 6 мероприятий	5 %		
		не проведены мероприятия	0 %		
	1.3. Количество совместных мероприятий с родителями, принимающих участие в реализации рабочей программы воспитания школы за отчетный период	более 5 мероприятий	20 %		
		2- 4 мероприятия	10 %		
		не проведены мероприятия	0 %		
	1.4. Своевременное и качественное предоставление информационных и иных материалов (соблюдение сроков, качественное заполнение)	информация /посты представлены в срок, без замечаний	20 %		
		информация/посты представлена не в срок, но без замечаний	10 %		
		информация/посты представлены, не в срок и со значительными замечаниями	3 %		
		информация/посты не предоставлена	0 %		

	1.5.Проведение мероприятий для обучающихся в каникулярный период, в том числе в онлайн формате	организовано более 3-х мероприятий	20 %		
		организовано 1-2 мероприятия	10 %		
		мероприятия не проводились	0 %		
	Максимальная суммарная оценка за реализацию критерия 1:		100 %		
2. Критерии, индикаторы оценки деятельности "советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями" в рамках программ развития активности обучающихся	2.1.Доля обучающихся, охваченных участием в программе «Орлята России» от общего числа обучающихся в учреждении	100 %	50 %		
		до 80%	40 %		
		до 60%	30 %		
		от 40 % до 50 %	10 %		
		дети не вовлечены в программу	0 %		
	2.2.Доля обучающихся, охваченных участием в программе «Большая перемена» от общего числа обучающихся в учреждении	100 %	50 %		
		до 80%	40 %		
		до 60%	30 %		
		менее 50 %	20 %		
		дети не вовлечены в программу	0 %		
Максимальная суммарная оценка за реализацию критерия 2:		100 %			
3. Критерии, индикаторы оценки деятельности "советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями" за участие в выездных мероприятиях	3.1.Результативное участие обучающихся под руководством советника директора в конкурсах, фестивалях, форумах, конгрессах.	-более 90% участников заняли призовые места	50 %		
		80 – 90 %	30 %		
		40 - 50 %	10 %		
		менее 40%	0 %		



	3.2.Результативное личное участие советника директора в конкурсах, фестивалях, форумах, конгрессах, способствующих формированию положительного имиджа учреждения.	- участие в 5-ти и более мероприятиях	50 %		
		- участие в 3 - 4-х мероприятиях	30 %		
		- участие в 1 - 2-х мероприятиях	10 %		
		- в мероприятиях не участвовал	0 %		
	Максимальная суммарная оценка за реализацию критерия 3:			100 %	
4. Критерии, индикаторы оценки деятельности "советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями" за участие в крупномасштабных общегородских/общероссийских мероприятиях		организовано более 3-х мероприятий	100 %		
		организовано 1-2 мероприятия	70 %		
		мероприятия не проводились	0 %		
	Максимальная суммарная оценка за реализацию критерия 4:			100 %	

## ПЕРЕЧЕНЬ И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ПРЕМИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

№ п/п	Показатель	Индикатор	Размер, % от должностного оклада	Подтверждающие документы, которые предоставляются в комиссию
1	Уровень освоения основной общеобразовательной программы (общая успеваемость)	100% 98%- 99% 95%-98% Менее 95%	30% 20% 10% 0%	отчёт учителя - предметника из сетевого города
2	Полнота реализации основной общеобразовательной программы	100 %	20%	отчёт учителя - предметника из сетевого города
3	Доля родителей, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги (на основании диагностики)	Отсутствие жалоб  Наличие жалоб	25%  0%	Официально зарегистрированные жалобы (журнал входящей документации)
4	Доля своевременно устраненных нарушений, выявленных в результате проверок органами местного самоуправления, внутришкольного контроля, а так же своевременное выполнение предписаний надзорных органов	100 %  Не устранены замечания	5%  0%	Приказы администрации школы
5	Доля вовлеченности обучающихся класса объединения дополнительного образования	85% 83% 80%	10% 5% 2%	Отчет классного руководителя, предоставляемый зам. директора по ВР
6	Доля детей (от количества обучающихся у учителя), принявших участие в олимпиадах различного уровня	20% 15% 10%	5% 3% 2%	Список классов, в которых преподает учитель и копии грамот, сертификатов
7	Доля детей (от количества обучающихся у учителя), ставших победителями и призерами мероприятий различного уровня	20% 15% 10%	5% 3% 2%	Копии грамот