

Тарифная
сетка по оплате труда рабочих муниципальных образовательных
учреждений города Сургута

Разряд оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,03	1,05	1,075	1,1	1,125	1,15	1,175	1,2	1,225

Тарификация работ и присвоение разряда оплаты труда рабочему производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

8.2. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, могут устанавливаться тарифные ставки исходя из 9 – 10 разрядов оплаты труда. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих утверждается руководителем муниципального образовательного учреждения согласно таблице 8 настоящего положения.

Перечень
профессий высококвалифицированных рабочих
муниципальных образовательных учреждений города Сургута, занятых
на важных и ответственных работах, оплата труда которых может
производиться исходя из 9 – 10 разрядов оплаты труда

Наименование профессии
1. Слесарь-сантехник
2. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
3. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
4. Электросварщик
5. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
6. Настройщик пианино и роялей

Вопрос об установлении конкретному рабочему тарифной ставки исходя из 9 – 10 разрядов в соответствии с настоящим перечнем решается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ, в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

8.3. Водителям автомобилей производится ежемесячная надбавка за классность:

- за 1 класс – 15% от установленной тарифной ставки за отработанное в качестве водителя время;
- за 2 класс – 5% от установленной тарифной ставки за отработанное в качестве водителя время.

9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград, наград и почетных званий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, ведомственных знаков отличия в труде, ученой степени, стажа работы право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, получении государственных наград, наград Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Раздел III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

Перечень, размеры, условия компенсационных выплат указаны в таблице 9 настоящего положения.

Выплаты, указанные в пунктах 1 – 5 таблицы 9 настоящего положения, начисляются к должностному окладу, тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада, тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Перечень,
размеры, условия осуществления компенсационных выплат работникам
муниципальных образовательных учреждений города Сургута

Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1. За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (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 учета рабочего времени
2. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	от 4% до 12% от должностного оклада (тарифной ставки) за время фактической занятости работника на таком рабочем месте или в таких условиях труда, размер выплаты устанавливается в соответствии с таблицей 10 настоящего положения	осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам специальной оценки условий труда работника или аттестации рабочего места по условиям труда (до завершения срока действия данной аттестации). Руководитель учреждения 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»
3. За работу в выходной или нерабочий праздничный день	в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	осуществляется в соответствии со статьей 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. За сверхурочную работу (за работу, выполняемую работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период)	в полуторном размере – за первые два часа работы, в двойном размере – за последующие часы работы	осуществляется в соответствии со статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в количестве времени, отработанного сверхурочно

5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности	осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации, размер доплаты устанавливается в зависимости от содержания и объема дополнительной работы
6. Районный коэффициент к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы города от 28.06.2007 № 233-IV ДГ «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях городского округа город Сургут»
7. Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

Таблица 10.

Порядок
установления размера выплаты за работу с вредными и (или) опасными
условиями труда в муниципальных образовательных учреждениях
города Сургута

Наименование показателя	Размер выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
1. Подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные	до двух вредных и (или) опасных производственных

<p>факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья</p>	<p>факторов – 4%; от трех и более вредных и (или) опасных производственных факторов – 5%</p>
<p>2. Подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет)</p>	<p>до двух вредных и (или) опасных производственных факторов – 6%; от трех и более вредных и (или) опасных производственных факторов – 7%</p>
<p>3. Подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности</p>	<p>до двух вредных и (или) опасных производственных факторов – 8%; от трех и более вредных и (или) опасных производственных факторов – 9%</p>
<p>4. Подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности</p>	<p>до двух вредных и (или) опасных производственных факторов – 10%; от трех и более вредных и (или) опасных производственных факторов – 11%</p>
<p>5. Опасные условия труда (4 класс) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных</p>	<p>12%</p>

факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности

Раздел IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

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

2. Перечень, размеры, условия стимулирующих выплат приведены в таблице 11 настоящего положения.

Таблица 11.

Перечень,
размеры, условия осуществления стимулирующих выплат работникам муниципальных образовательных учреждений города Сургута

Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1. Заместители руководителя (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе, главного бухгалтера), руководитель центра дополнительного образования детей, заведующий отделом			
1.1. Выплата за качество выполняемой работы	заместителям руководителя: до 50% от должностного оклада; руководителям структурных подразделений – до 35% от должностного оклада. Для вновь принятых работников, работников, приступивших к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного	по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда, в порядке, установленном пунктом 4.4 раздела IV настоящего положения	ежемесячно. Для вновь принятых работников – с даты приема на работу. Для работников, приступивших к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного

	года, на срок один календарный год: заместителям руководителя – 35% от должностного оклада; руководителям структурных подразделений – 20% от должностного оклада		отпуска сроком до одного года, – с даты выхода на работу
1.2. Премияльная выплата по результатам работы за год	до двух месячных фондов оплаты труда	в порядке, установленном пунктом 4.7 раздела IV настоящего положения	единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
1.3. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий	до одного месячного фонда оплаты труда	по результатам выполнения особо важного и сложного задания, в порядке, установленном пунктом 4.8 раздела IV настоящего положения	единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
2. Педагогический персонал			
2.1. Выплата за качество выполняемой работы	до 20% от должностного оклада. Для вновь принятых работников, работников, приступивших к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, на срок один	по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда, в порядке, установленном пунктом 4.4 раздела IV настоящего положения	ежемесячно. Для вновь принятых работников – с даты приема на работу. Для работников, приступивших к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста

	календарный год – 15% от должностного оклада.		полтора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, – с даты выхода на работу
2.2. Премияльная выплата по результатам работы за год	до двух месячных фондов оплаты труда	в порядке, установленном пунктом 4.7 раздела IV настоящего положения	единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
2.3. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий	до одного месячного фонда оплаты труда	по результатам выполнения особо важного и сложного задания, в порядке, установленном пунктом 4.8 раздела IV настоящего положения	единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
3. Воспитатели (включая старшего), музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, реализующие основную образовательную программу дошкольного образования			
3.1. Выплата за интенсивность работы	воспитателям, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре – 10% от должностного оклада.	в порядке, установленном пунктом 4.5 раздела IV настоящего положения	ежемесячно
4. Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений (кроме руководителя центра дополнительного образования детей, заведующего отделом); специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью; служащие; рабочие			
4.1. Выплата за высокие результаты работы	от 10 до 50% от должностного оклада (тарифной ставки) в зависимости	в порядке, установленном пунктом 4.6 раздела IV настоящего положения	ежемесячно

	от категории работников		
4.2. Премияльная выплата по результатам работы за год	до двух месячных фондов оплаты труда	в порядке, установленном пунктом 4.7 раздела IV настоящего положения	единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
4.3. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий	до одного месячного фонда оплаты труда	по результатам выполнения особо важного и сложного задания, в порядке, установленном пунктом 4.8 раздела IV настоящего положения	единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

3. Стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 1.1, 2.1, 3.1, 4.1 таблицы 11, производятся с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Выплата за качество выполняемой работы.

4.1. Выплата за качество выполняемой работы производится заместителю руководителя (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе, главного бухгалтера), руководителю центра дополнительного образования детей, заведующему отделом, педагогическим работникам.

Установление работнику выплаты за качество выполняемой работы осуществляется с учетом результатов оценки эффективности его деятельности и качества труда по результатам предшествующего учебного года (за период с 01 сентября по 31 августа).

Для оценки эффективности деятельности и качества труда работника используются показатели, указывающие на результаты его труда, участие в повышении результатов деятельности образовательного учреждения, качества оказываемых муниципальных услуг и достижения показателей эффективности деятельности образовательного учреждения. Инструменты оценки (показатели, индикаторы, оценивающие данный показатель, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от используемых показателей анализа деятельности образовательного учреждения и отдельных категорий работников.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности и качества труда индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, долях, процентах и прочих единицах измерений). Допускается применение показателей, характеризующих выполнение определенных условий (да/нет, наличие/отсутствие).

Оценка эффективности деятельности и качества труда проводится на основании отчетов образовательного учреждения о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, о выполнении муниципального задания, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, иных оценочных мониторинговых процедур.

Показатели оценки эффективности деятельности и качества труда работников рассматриваются и принимаются общим собранием трудового коллектива, утверждаются приказом образовательного учреждения.

Департамент образования может разрабатывать и рекомендовать для применения примерные показатели оценки эффективности деятельности и качества труда различных категорий работников образовательных учреждений.

4.2. Оценка эффективности деятельности и качества труда работников проводится один раз в год, в сентябре, комиссией, избранной на общем собрании работников из числа работников, в количестве не менее пяти человек. В состав комиссии в обязательном порядке включается руководитель органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. Председателем комиссии является руководитель образовательного учреждения, на период его отсутствия – должностное лицо, исполняющее его обязанности. Состав комиссии утверждается приказом образовательного учреждения.

Деятельность комиссии по оценке эффективности деятельности и качества труда работников регламентируется соответствующим положением, утвержденным приказом образовательного учреждения.

По результатам оценки эффективности деятельности и качества труда работников образовательного учреждения оформляется ведомость по форме согласно приложению 2 к настоящему положению.

4.3. Размер выплаты за качество выполняемой работы устанавливается один раз в год, в сентябре. Выплата за качество выполняемой работы в установленном размере производится работнику в течение одного года (в период с 01 сентября по 31 августа).

4.4. Максимальный размер выплаты за качество выполняемой работы составляет:

- заместителю руководителя (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе, главного бухгалтера) – до 50% от должностного оклада по соответствующей должности;
- руководителю центра дополнительного образования детей, заведующему отделом – до 35% от должностного оклада по соответствующей должности;
- педагогическому работнику – до 20% от должностного оклада за часы работы по соответствующим должностям.

4.5. Размер выплаты за качество выполняемой работы (Вквр1) устанавливается работнику в процентах от должностного оклада по следующей формуле:

$$\text{Вквр1} = \text{Мвкр} \times \text{Дип}, \text{ где:}$$

Мвкр – значение максимального размера выплаты за качество выполняемой работы по соответствующей категории работников, установленное пунктом 4.4 раздела IV настоящего положения;

Дип – значение доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества труда работника.

Значение доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности работника (Дип), определяется по следующей формуле:

Дип = Кип/Кп, где:

Кип – количество исполненных показателей оценки эффективности деятельности и качества труда работника;

Кп – общее количество показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества труда работника.

Размер выплаты за качество выполняемой работы работнику устанавливается в целых числах, округление производится по правилам математики.

Расчет размера выплаты за качество выполняемой работы осуществляется в ведомости на выплату за качество выполняемой работы по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда работников по форме согласно приложению 3 к настоящему положению, утверждаемой руководителем образовательного учреждения, являющейся основанием для издания приказа образовательного учреждения о выплате за качество выполняемой работы работникам образовательного учреждения.

Вновь принятому работнику, работнику, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года выплата за качество выполняемой работы на один календарный год с даты приема, выхода на работу устанавливается без проведения оценки эффективности деятельности и качества труда в размере:

- заместителю руководителя (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе, главного бухгалтера) – 35% от должностного оклада по соответствующей должности;

- руководителю центра дополнительного образования детей, заведующему отделом – 20% от должностного оклада за часы работы по соответствующим должностям;

- педагогическому работнику – 15% от должностного оклада за часы работы по соответствующим должностям.

4.6. Допускается снижение размера или лишение выплаты за качество выполняемой работы, установленной работнику, по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии;

- систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных нормативных правовых актов;
- нарушение финансовой дисциплины;
- нарушение установленных сроков представления отчетности, информации, недостоверность представленных отчетов, информации;
- неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря;
- нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда, техники безопасности;
- нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц.

Конкретные размеры и условия снижения или лишения выплаты за качество выполняемой работы, определяются образовательным учреждением самостоятельно, регламентируются положением об оплате труда работников образовательного учреждения.

Выплата за качество выполняемой работы не производится при наличии у работника дисциплинарного взыскания.

5. Выплата за интенсивность работы.

Выплата за интенсивность работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда, производится ежемесячно воспитателям (включая старшего), музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования, в размере 10% от должностного оклада.

6. Выплата за высокие результаты работы.

6.1. Выплата за высокие результаты работы устанавливается за высокую результативность работы, обеспечение безаварийной, бесперебойной работы образовательного учреждения.

Выплата за высокие результаты работы производится:

- заместителю руководителя по административно-хозяйственной работе, главному бухгалтеру – в размере 50% от должностного оклада;
- руководителю структурного подразделения (кроме руководителя центра дополнительного образования детей, заведующего отделом) – в размере 35% от должностного оклада;
- специалистам (кроме педагогических работников) – в размере 20% от должностного оклада;
- служащим – в размере 15% от должностного оклада;
- рабочим – в размере 10% от тарифной ставки.

6.2. Допускается снижение размера или лишение ежемесячной выплаты за высокие результаты работы, установленной работнику, по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии;
- систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных нормативных правовых актов;
- нарушение финансовой дисциплины;
- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации, недостоверность представленных отчетов, информации;
- неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря;
- нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда, техники безопасности;
- нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц.

Конкретные размеры и условия снижения или лишения ежемесячной выплаты за высокие результаты работы, установленной работнику, определяются образовательным учреждением самостоятельно, регламентируются Положением об оплате труда работников образовательного учреждения.

Выплата за высокие результаты работы не производится при наличии у работника дисциплинарного взыскания.

7. Премияльная выплата по результатам работы за год.

7.1. Премияльная выплата по результатам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год, выплачивается в конце финансового года (в декабре) при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, на основании приказа департамента образования, в соответствии с которым издается приказ образовательного учреждения.

7.2. Премияльная выплата по результатам работы за год производится работникам, проработавшим полный календарный год, а также работникам, проработавшим неполный календарный год, по следующим причинам:

- прием на работу в текущем календарном году;
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- отпуск по беременности и родам;
- расторжение трудового договора по следующим причинам: по инициативе работника – выход на пенсию, уход за ребенком, поступление в образовательное учреждение; по инициативе работодателя – сокращение штатной численности работников;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление на замещаемую ей альтернативную гражданскую службу и возвращение в связи с окончанием военной службы; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; состояние здоровья работника в соответствии с медицинским заключением; смерть работника).

7.3. Премияльная выплата по результатам работы за год выплачивается в размере до двух месячных фондов оплаты труда работника. Конкретный размер премиальной выплаты определяется исходя из фактически имеющейся экономии по фонду оплаты труда (в процентах от месячного фонда оплаты труда работника, соответствующего сложившемуся проценту экономии от месячного фонда оплаты труда образовательного учреждения).

Размер премиальной выплаты по результатам работы за год определяется исходя из месячного фонда оплаты труда работника, установленного на дату издания приказа, указанного в пункте 7.1 раздела IV настоящего положения.

7.4. Премияльная выплата по результатам работы за год оформляется ведомостью по форме согласно приложению 4 к настоящему положению и представляется в бухгалтерию для начисления.

Ведомость на премиальную выплату по результатам работы за год с учетом выполнения условий премирования утверждается:

- директором департамента образования – по руководителям образовательных учреждений;
- руководителем образовательного учреждения – по работникам данного образовательного учреждения.

7.5. Премияльная выплата по результатам работы за год начисляется пропорционально отработанному в течение года времени.

В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, время исполнения государственных обязанностей, время нахождения в служебной командировке, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, время простоя не по вине работника.

В расчет премиальной выплаты по результатам работы за год не включаются период временной нетрудоспособности, а также дни отпуска (отдыха) без сохранения заработной платы, дополнительный отпуск работника в связи с обучением, за исключением случаев направления его на обучение по инициативе работодателя.

7.6. Размер премиальной выплаты по результатам работы за год снижается или не производится по показателям, указанным в таблице 12 настоящего положения, имеющим документальное подтверждение.

Таблица 12.

Показатели,
за которые производится снижение размера премиальной выплаты
по результатам работы за год работникам муниципальных образовательных
учреждений города Сургута

Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
I. Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	на 10 %

2. Несоблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	на 10%
3. Некачественное, несвоевременное выполнение нормативных правовых актов, планов работы, распоряжений, решений, поручений руководителя	на 10%
4. Нарушение установленных сроков представления отчетности, информации, представление недостоверной отчетности, информации	на 10%
5. При наличии действующего дисциплинарного взыскания на момент издания приказа: - при наличии замечания; - при наличии выговора	на 30% на 50%
6. Применение в текущем году к работнику дисциплинарного взыскания, снятого на момент издания приказа: - при объявлении замечания; - при объявлении выговора	на 10% на 20%
7. Применение в текущем году к работнику двух и более дисциплинарных взысканий	на 100%

8. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

На основании поручения Главы города, оформленного соответствующим муниципальным правовым актом, за выполнение работ, договоров, разработку программ, законопроектов, методик и других документов, имеющих особую важность и сложность, в результате которых получен экономический эффект или другие положительные результаты для улучшения социально-экономического положения в городском округе город Сургут, определенной отрасли, сфере деятельности, руководителю, работникам образовательного учреждения, непосредственно обеспечивающим выполнение поручения, может быть выплачена премия за выполнение особо важного и сложного задания.

Решение о выплате премии за выполнение особо важного и сложного задания принимается на основании отчета о результате выполнения поручения, представляемого Главе города и включающего в себя цель задания, состав лиц, участвующих в выполнении задания, степень участия каждого лица в выполнении задания, сроки, установленные для выполнения задания, сроки выполнения задания, показатели наличия экономического эффекта или иного положительного результата при выполнении задания, и оформляется соответствующим муниципальным правовым актом.

Размер премии руководителю образовательного учреждения устанавливается данным муниципальным правовым актом в размере до одного месячного фонда оплаты труда на дату выхода муниципального правового акта.

Выплата премии за выполнение особо важного и сложного задания работникам образовательного учреждения производится на основании приказа обра-

звательного учреждения, который издается в случае, если в муниципальном правовом акте руководителю образовательного учреждения разрешено выплатить премию за выполнение особо важного и сложного задания работникам образовательного учреждения, непосредственно обеспечивающим выполнение поручения, по согласованию с департаментом образования. Размер премии устанавливается в размере до одного месячного фонда оплаты труда работника на дату издания приказа.

Раздел V. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера

1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера образовательного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1 к 8.

2. Размер должностного оклада, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителю руководителя, главному бухгалтеру определяются в порядке, установленном разделами 1 – 4, 6 настоящего положения.

Размер должностного оклада, компенсационные, иные выплаты руководителю образовательного учреждения определяются в порядке, установленном разделами 1 – 4, 6 настоящего положения, стимулирующие выплаты – в порядке, установленном пунктом 3 раздела 5 настоящего положения.

3. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения, критерии их установления.

3.1. Перечень, размеры, условия стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения указаны в таблице 13 настоящего положения.

Таблица 13

Перечень,
размеры, условия стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений города Сургута

Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1. Выплата за интенсивность работы	до 100% от должностного оклада	в соответствии с установленными показателями, в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя образовательного учреждения, в порядке,	ежемесячно

		установленном пунктом 3.3 раздела V настоящего положения	
2. Выплата за качество выполняемой работы	в абсолютном размере	по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда, в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя образовательного учреждения, в порядке, установленном пунктом 3.4 раздела V настоящего положения	ежемесячно
3. Премияльная выплата по результатам работы за год	до двух месячных фондов оплаты труда	в порядке, установленном пунктом 7 раздела IV настоящего положения	единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
4. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий	до одного месячного фонда оплаты труда	по результатам выполнения особо важного и сложного задания, в порядке, установленном пунктом 8 раздела IV настоящего положения	единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

3.2. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя образовательного учреждения (на выплату за интенсивность работы, на выплату за качество выполняемой работы) устанавливается в процентном отношении от объема средств, направляемых в образовательном учреждении на выплаты работникам за качество выполняемой работы, за высокие результаты работы (далее – фонд стимулирующих выплат), в зависимости от штатной численности образовательного учреждения по соответствующей деятельности (по основной или по иным видам деятельности в зависимости от источника финансового обеспечения):

- в учреждениях со штатной численностью до 49 единиц – 17% от фонда стимулирующих выплат;
- в учреждениях со штатной численностью от 50 до 99 единиц – 13% от фонда стимулирующих выплат;
- в учреждениях со штатной численностью от 100 до 249 единиц – 10% от фонда стимулирующих выплат;

- в учреждениях со штатной численностью 250 и более единиц – 6% от фонда стимулирующих выплат.

При установлении объема средств от приносящей доход деятельности, направляемых на стимулирование руководителя образовательного учреждения, учитывается штатная численность учреждения, финансируемая за счет указанных средств (по иным видам деятельности).

3.3. Выплата за интенсивность работы руководителю.

Выплата за интенсивность работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда, производится ежемесячно, в пределах максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя образовательного учреждения.

Выплата за интенсивность работы руководителю устанавливается в размере до 100% от должностного оклада исходя из следующих показателей:

1) наличие отдельно стоящих зданий (не соединенных переходами), в которых осуществляется образовательный процесс, в зависимости от их количества:

- при наличии двух отдельно стоящих зданий – 20%;
- при наличии трех и более отдельно стоящих зданий – 25%;

2) наличие в общеобразовательном учреждении плавательного бассейна с машинным отделением – 20%. В период приостановки эксплуатации бассейна по причине аварийного состояния, проведения ремонтных работ данный показатель не учитывается:

- 3) наличие групп продленного дня в общеобразовательном учреждении:
- 1 – 2 группы продленного дня – 5%;
 - 3 – 5 групп продленного дня – 10%;
 - 6 – 9 групп продленного дня – 15%;
 - 10 и более групп продленного дня – 20%;

4) при превышении объемных показателей деятельности, утвержденных для первой группы по масштабу управления руководителями, в зависимости от уровня превышения:

- в 1,1 – 1,4 раза – 5%;
- в 1,5 – 1,9 раза – 10%;
- в 2 – 2,4 раза – 15%;
- в 2,5 – 2,9 раза – 20%;
- в 3 – 3,4 раза – 25%;
- в 3,5 – 3,9 раза – 30%;
- в 4 раза и более – 35%.

3.4. Выплата за качество выполняемой работы руководителю образовательного учреждения.

1) выплата за качество выполняемой работы руководителю образовательного учреждения призвана способствовать развитию его управленческого потенциала, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов и значимым результатам работы образовательного учреждения.

Установление руководителю выплаты за качество выполняемой работы осуществляется два раза в год: в январе, июле, с учетом результатов оценки эффективности деятельности и качества труда руководителя образовательного учреждения по результатам работы за предшествующие шесть месяцев (за июль – декабрь, за январь – июнь).

Для оценки используются показатели оценки эффективности деятельности и качества труда руководителей, указывающие на результаты деятельности учреждения и руководителя учреждения, качество оказываемых муниципальных услуг, достижение показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных приказом департамента образования, личный вклад руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом образовательного учреждения, а также выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Показатели оценки эффективности деятельности и качества труда руководителей по основной деятельности, по иной деятельности образовательного учреждения утверждаются приказами департамента образования.

Оценка эффективности деятельности и качества труда руководителя проводится на основании отчетов учреждения о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, о выполнении муниципального задания, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, иных оценочных мониторинговых процедур.

Оценка эффективности деятельности и качества труда руководителя осуществляется комиссией, состав которой утверждается приказом департамента образования, с привлечением председателя Сургутской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки, представителей советов руководителей образовательных учреждений.

Деятельность комиссии по оценке эффективности деятельности и качества труда руководителей регламентируется соответствующим положением, утвержденным приказом департамента образования.

По результатам оценки эффективности деятельности и качества труда руководителей оформляется ведомость по форме согласно приложению 5 к настоящему положению;

2) выплата за качество выполняемой работы руководителю устанавливается исходя из максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя образовательного учреждения, за вычетом средств на выплату за интенсивность работы руководителю.

Максимальный объем средств, направляемый на выплату за качество выполняемой работы руководителю образовательного учреждения, определяется по формуле:

$M_{\text{овк}} = M_{\text{ос}} - O_{\text{ир}}$, где:

$M_{\text{овк}}$ – максимальный объем средств, направляемый на выплату за качество выполняемой работы руководителю образовательного учреждения;

Мос – максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя образовательного учреждения, определенный в порядке, установленном пунктом 3.2 раздела V настоящего положения;

Оир – объем средств, направляемый на выплату за интенсивность работы руководителю образовательного учреждения.

Максимальный объем средств, направляемый на выплату за качество выполняемой работы руководителю образовательного учреждения, формируется отдельно за счет средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидий из бюджета города, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

3) размер выплаты за качество выполняемой работы руководителю образовательного учреждения (Вквр2) устанавливается в абсолютной величине, по следующей формуле:

$$\text{Вквр2} = \text{Мовк} \times \text{Дип}, \text{ где:}$$

Мовк – максимальный объем средств, направляемый на выплату за качество выполняемой работы руководителю образовательного учреждения, определенный в порядке, установленном абзацем вторым пункта 3.4 раздела V настоящего положения;

Дип – значение доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности руководителя.

Значение доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности руководителя (Дип), определяется по следующей формуле:

$$\text{Дип} = \text{Кип} / \text{Кп}, \text{ где:}$$

Кип – количество исполненных показателей оценки эффективности деятельности и качества труда руководителя;

Кп – общее количество показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества труда руководителя;

4) Выплата за качество выполняемой работы руководителю образовательного учреждения устанавливается в размере 0,6 от максимального объема средств, направляемого на выплату за качество выполняемой работы руководителю образовательного учреждения, без проведения оценки эффективности его деятельности и качества труда в случаях:

- если в учреждении в предыдущем учебном году не осуществлялся учебный процесс в связи с нахождением здания на реконструкции, капитальном ремонте, в связи с переносом срока ввода учреждения в эксплуатацию по окончании строительства;

- назначения на должность руководителя – с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности и качества труда руководителей.

Руководителю, вновь назначенному на должность, в период первых двух лет работы, руководителю учреждения, в котором в предыдущем учебном году

приостанавливался учебный процесс на срок от трех до девяти месяцев, руководителю учреждения, в котором в предыдущем учебном году учебный процесс осуществлялся менее девяти месяцев в связи с вводом в эксплуатацию по окончании строительства, реконструкции, капитального ремонта, выплата за качество выполняемой работы устанавливается в размере 0,6 от максимального объема средств, направляемого на выплату за качество выполняемой работы, в случае, если доля исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности его деятельности и качества труда, составляет менее 0,6;

5) расчет размера выплаты за качество выполняемой работы осуществляется в ведомости на выплату за качество выполняемой работы по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда руководителей по форме согласно приложению 6 к настоящему положению, утверждаемой директором департамента образования, являющейся основанием для издания приказа департамента образования о выплате за качество выполняемой работы руководителям образовательных учреждений.

Размер выплаты за качество выполняемой работы руководителю образовательного учреждения устанавливается в целых числах, округление производится по правилам математики;

6) выплата за качество выполняемой работы в установленном размере производится руководителю в течение шести месяцев: в период с 01 января по 30 июня, с 01 июля по 31 декабря в зависимости от времени проведения оценки;

7) допускается снижение размера выплаты за качество выполняемой работы, установленной руководителю, по согласованию с председателем Сургутской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки, по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем своих должностных обязанностей, возложенных на него функций и полномочий;

- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии; систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных нормативных правовых актов; нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц;

- недостижение показателей эффективности и результативности работы образовательного учреждения;

- несоблюдение настоящего положения;

- нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность

образовательного учреждения; наличие у учреждения просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные муниципальным правовым актом Администрации города;

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета (в случае если учреждение самостоятельно осуществляет данные функции), причинения ущерба образовательному учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за два года;

- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность предоставленных отчетов, информации;

- неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря;

- нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда, техники безопасности.

Выплата за качество выполняемой работы руководителю образовательного учреждения снижается на 40% при наличии дисциплинарного взыскания.

8) экономия, сложившаяся по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда руководителя, включается в общий объем экономии средств по фонду оплаты труда работников образовательного учреждения и используется в установленном порядке.

Раздел VI. Порядок и условия осуществления иных выплат

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

К иным выплатам относятся:

- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

- ежемесячная выплата педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года;

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

2. В целях поддержки молодых специалистов, закрепления кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых трех лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1 500 рублей, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года, производится ежемесячная выплата в размере 2 700 рублей с применением районного коэффициента и процентной надбавки

к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится работникам образовательных учреждений, состоящим в списочном составе (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого более 14 календарных дней). Право на получение единовременной выплаты к отпуску имеют работники, проработавшие не менее шести месяцев с момента трудоустройства.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности один раз в календарном году в размере месячного фонда заработной платы за норму часов работы за ставку заработной платы.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14-и календарных дней на основании письменного заявления работника, приказа образовательного учреждения.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

5. Выплата единовременного премирования к праздничным датам, профессиональным праздникам производится работникам образовательных учреждений, состоящим в списочном составе (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого более 14-и календарных дней), в едином размере в отношении всех категорий работников. Размер единовременного премирования не может превышать 10-и тысяч рублей.

Выплата единовременного премирования к праздничным датам, профессиональным праздникам осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Выплата единовременного премирования к праздничным датам, профессиональным праздникам не производится:

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

Единовременное премирование осуществляется в образовательном учреждении не более двух раз в календарном году на основании приказа департамента образования, в соответствии с которым руководитель образовательного

учреждения издает приказ о единовременном премировании работников образовательного учреждения.

Раздел 7. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

1. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется в соответствии с порядком определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг муниципальными образовательными учреждениями, находящимися в ведении департамента образования, порядком расчета нормативных затрат на содержание муниципального имущества муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении департамента образования, применяемых при расчете финансового обеспечения выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг, утвержденных приказами департамента образования.

Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется из расчета на 12 месяцев, определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок, фондов компенсационных и стимулирующих выплат, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также иных выплат, предусмотренных настоящим положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную базу для начисления страховых взносов).

Приложение 1
к положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных учреждений
города Сургута и порядке
ее применения

Объемные показатели
деятельности муниципальных образовательных учреждений и порядок
отнесения их к группам по масштабу управления руководителями

1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования (далее – образовательные учреждения), относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, численность учащихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по масштабу управления руководителями оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Численность учащихся в общеобразовательных учреждениях	из расчета за каждого учащегося	0,3
2. Численность воспитанников в дошкольных образовательных учреждениях, дошкольных отделениях общеобразовательных учреждений	из расчета за каждого воспитанника	0,3
3. Численность учащихся в учреждениях дополнительного образования: - в многопрофильных; - в однопрофильных: центрах, станциях юных техников, натуралистов и другое; в учреждениях дополнительного образования спортивной направленности	- за каждого учащегося: - за каждого учащегося	0,3 0,5
4. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по численности учащихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек	15

5. Численность работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6. Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов и другое	за каждое указанное структурное подразделение: - с численностью обучающихся до 100 человек; - с численностью обучающихся от 100 до 200 человек; - с численностью обучающихся свыше 200 человек	20 30 50
7. Наличие учащихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна (кроме бассейна с машинным отделением), других спортивных сооружений (кроме отдельно стоящего здания спортивного комплекса, в котором осуществляется образовательный процесс)	за каждый вид	15
10. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
11. Наличие автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	3, но не более 9
12. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц	за каждый вид	50
13. Наличие собственных очистных и других сооружений	за каждый вид	20
14. Численность учащихся (воспитанников) в общобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, осваивающих программы дополнительного образования, реали-	за каждого учащегося (воспитанника)	0,5

зуемые этими учреждениями или на их базе на бесплатной основе		
15. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения учащихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме групп компенсирующей направленности, классов (групп) с организацией обучения по адаптированной образовательной программе для детей с ограниченными возможностями здоровья)	за каждого учащегося (воспитанника)	
16. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, зимний сад и другое)	за каждый вид	15
17. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе в общеобразовательных учреждениях лингафонных кабинетов, кино-видеозалов, выставочных залов, учебных лабораторий и другое	за каждый вид	15
18. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе в учреждениях дополнительного образования мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества и другое	за каждый вид	15
19. Наличие на балансе образовательного учреждения специального оборудования, используемого для творческой деятельности обучающихся (концертные инструменты, фотостудия, дизайн-студия, муфельные печи, гончарные круги и так далее)	за каждую единицу	5
20. Наличие музея, имеющего паспорт установленного образца	за наличие	15
21. Наличие кабельной, телевизионной сети, Internet-сети	за каждый вид	10
22. Режим работы образовательного учреждения	- за работу в двухсменном режиме; - за работу в трехсменном режиме;	15 20

23. Работа в экспериментальном режиме при присвоении статуса экспериментальной площадки соответствующим органом	- на уровне Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;	15
	- на федеральном уровне	20

1.3. Образовательные учреждения относятся к 1, 2, 3, 4 группам по масштабу управления руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности:

Тип образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по масштабу управления руководителей по сумме баллов			
	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
Общобразовательное учреждение; дошкольное образовательное учреждение; учреждение дополнительного образования	500 и более баллов	от 350 до 500 баллов	от 200 до 350 баллов	до 200 баллов

2. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по масштабу управления руководителей для установления коэффициента масштаба управления

2.1. Группа по масштабу управления руководителей определяется департаментом образования один раз в год на начало учебного года на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по масштабу управления руководителей вновь открываемого образовательного учреждения устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем в течение двух лет.

За руководителями образовательного учреждения, находящегося на капитальном ремонте, реконструкции, сохраняется группа по масштабу управления руководителей, определенная до начала ремонта, реконструкции.

2.2. При установлении группы по масштабу управления руководителей контингент учащихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

2.3. Группы по масштабу управления руководителей, определяемые на основе объемных показателей деятельности, являются единственным критерием для определения размера коэффициента масштаба управления руководителей образовательных учреждений.

Приложение 2
к положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных учреждений
города Сургута и порядке
ее применения

Ведомость результатов оценки эффективности деятельности и качества труда _____
(категория работников)
_____ за период с _____ по _____
(наименование образовательного учреждения)

Порядковый номер показателя в соответствии с приказом образовательного учреждения	Значение показателя	Ф.И.О. работника, занимаемая должность				
	план					
	факт					
	исполнение					
	план					
	факт					
	исполнение					
Количество показателей, по которым проведена оценка						
Количество исполненных показателей						
Доля исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка						

Подпись председателя комиссии

Подписи членов комиссии

Приложение 3
к положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных учреждений
города Сургута и порядке
ее применения

УТВЕРЖДАЮ

« _____ »

Ведомость
на выплату за качество выполняемой работы по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда работников

(наименование образовательного учреждения)						
за период с _____			по _____			
Ф.И.О. работника	Занимаемая должность	Количество показателей, по которым проведена оценка	Количество исполненных показателей	Доля исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка (гр.4/гр.3)	Максимальный размер выплаты за качество выполняемой работы, %	Размер выплаты за качество выполняемой работы с учетом доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка, % (гр.6 x гр.5)
1	2	3	4	5	6	7
Заместители руководителя, руководители структурных подразделений						
Педагогические работники						

Ответственный исполнитель _____

« _____ »

Приложение 4
к положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных учреждений
города Сургута и порядке
ее применения

УТВЕРЖДАЮ

« ____ » _____

Ведомость на премиальную выплату по результатам работы за _____ год

(наименование образовательного учреждения)

№ п/п	Ф.И.О. работника	Занимаемая должность	Размер премиальной выплаты по результатам работы за год по положению с учетом размера сложившейся экономии по фонду оплаты труда, количество ФОТ	% снижения	Размер премиальной выплаты по результатам работы за год к начислению, количество ФОТ	Основание снижения

Ответственный исполнитель _____

« ____ » _____

Приложение 5
к положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных учреждений
города Сургута и порядке
ее применения

Ведомость
результатов оценки эффективности деятельности и качества труда руководителей муниципальных образовательных
учреждений, подведомственных департаменту образования,
за период с _____ по _____

Порядковый номер показателя в соответствии с приказом департамент образования	Значение показателя	Наименование образовательного учреждения	Наименование образовательного учреждения	Наименование образовательного учреждения	Наименование образовательного учреждения	Наименование образователь- ного учреждения
		Ф.И.О. руководителя	Ф.И.О. руководителя	Ф.И.О. руководителя	Ф.И.О. руководителя	Ф.И.О. руководителя
	план					
	факт					
	исполнение					
	план					
	факт					
	исполнение					
Количество показателей, по которым проведена оценка						
Количество исполненных показателей						
Доля исполненных показателей по отношению к общему количеству						

показателей, по которым проведена оценка						
---	--	--	--	--	--	--

Подпись председателя комиссии

Подписи членов комиссии

Приложение 6
к положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных учреждений
города Сургута и порядке
ее применения

УТВЕРЖДАЮ
директор департамента образования
Администрации города
_____ Ф.И.О.

« _____ » _____

Ведомость

на выплату за качество выполняемой работы по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда руководителей
муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования,
за период с _____ по _____

Наименование образовательного учреждения	Ф.И.О. руководителя	Количество показателей, по которым проведена оценка	Количество исполненных показателей	Доля исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка (гр.4/гр.3)	Максимальный объем средств, направленный на выплату за качество выполняемой работы (руб.)	Размер выплаты за качество выполняемой работы с учетом доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка, руб. (гр.6 x гр.5)
1	2	3	4	5	6	7

Ответственный исполнитель _____

« _____ » _____

