

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа п.Зеленоборск»**

ПРИКАЗ

28.10.2021 г.

№ 150/5

**Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников
МБОУСОШ п. Зеленоборск**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и нормами трудового законодательства Российской Федерации, на основании протокола общего собрания работников от 27.10.2021 г. №6

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате и стимулировании труда работников МБОУСОШ п.Зеленоборск (Приложение 1) и применять его с 01.11.2021 г..
2. Специалисту по кадрам Сосниной Е.А. обеспечить ознакомление работников с Положением об оплате и стимулировании труда всех действующих работников МБОУСОШ п. Зеленоборск, а также вновь принимаемых сотрудников до подписания трудового договора.
3. Считать утратившими силу приказы от 01.04.2021 №52/8 «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников МБОУСОШ п. Зеленоборск», от 30.04.2021 №67/4, от 28.07.2021 №107/1, от 26.08.2021 №114/4 «О внесении изменений в приказ от 01.04.2021 г. №52/8 «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников МБОУСОШ п. Зеленоборск».
4. Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, собрать внеочередное собрание, срок до 20.11.2021 г.
5. Заместителю директора по УВР Савиной С.А., заместителю директора по ВР Смагиной Т.А., заместителю директора по АХЧ Ворониной Н.А., главному бухгалтеру Тугановой О.И., заведующему хозяйством Исуповой С.В., специалисту по кадрам Сосниной Е.А. выдать подчиненным работникам листы самооценки для заполнения результатов труда своей деятельности, срок до 15.11.2021 г.
6. Контроль за настоящим приказом оставляю за собой.

Директор школы

О.М. Калугина

**Положение об оплате труда
работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа п.Зеленоборск»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Зеленоборск» (далее Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Зеленоборск» (далее организация).

1.2. Настоящее Положение определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда заместителя руководителя организации, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.4. Ставка заработной платы для расчета должностных окладов и тарифных ставок работникам организаций, устанавливается в размере 6540 рублей.

1.5. В настоящем Положении используются следующие определения:

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

1.5.2. **Тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5.3. **Базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования;

1.5.4. **Коэффициент специфики работы** – относительная величина, зависящая от условий труда;

1.5.5. **Коэффициент квалификации** – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

1.5.6. **Коэффициент масштаба управления** – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

1.5.7. **Коэффициент уровня управления** – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 – 3 уровню управления;

1.5.8. **Коэффициент территории** – относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности);

1.5.9. **Молодой специалист** – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев предусмотренных частью 3 статьи 6

Федерального закона от 30.12.2020 №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивших обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

1.5.10. **Компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Школы, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты.

1.5.11. **Стимулирующие выплаты** - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

1.6. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

1.8. Заработная плата работников организации состоит из:

- 1) должностного оклада (тарифной ставки);
- 2) компенсационных выплат;
- 3) стимулирующих выплат;
- 4) иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Размер минимальной заработной платы работников организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

При исчислении доплаты до уровня минимального размера оплаты труда учитываются выплаты, указанные в подпунктах 1-3 пункта 1.8 настоящего раздела.

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

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов, Перечню должностей по категориям работников организации, утвержденному постановлением администрации Советского района.

2.2. Схема расчета должностного оклада устанавливается для:

2.2.1. Руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации – путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу;

2.2.2. Специалиста:

1) педагогического работника – путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

2) деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации – путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

2.2.3 служащего – путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.3. **Ежемесячная надбавка за ученую степень**, при условии её соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается работникам муниципальных организаций в размере **2500 рублей** – за ученую степень доктора наук, **1600 рублей** – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим её наличие.

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

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

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей во всех организациях.

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

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

2.5. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Таблица 1

Размер базового коэффициента

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

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.6. Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в городской местности, - 1,0; в сельской местности – 1,2 для работников категории «руководители», «специалисты»

2.7. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих указан в таблице 2.

Таблица 2

Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих

2. Общеобразовательные организации		
2.1.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
	проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, родного русского языка, родной литературы, математики, иностранных языков, языков КМНС применяется по факту нагрузки)	0,10
2.2.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.3.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.4.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы). Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.5.	Заведование учебной, учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
2.6.	Работа педагогических работников, связанная с: реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
2.7.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.8.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки):	0,10

	с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения;	
2.9.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
2.10.	Работа учителя – логопеда, учителя-дефектолога (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.11.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.12.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30
2.13.	Работа прочих педагогических работников (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
2.14.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
2.15.	Работа в общеобразовательной организации:	
2.15.1.	Специалистов (кроме педагогических работников)	0,2
2.15.2.	Служащих	0,18
2.16.	Работа лаборанта, связанная с работой в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05

2.8. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

коэффициента за ученое звание;

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

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

2.8.2. **Коэффициент за квалификационную категорию** устанавливается специалистам организации в размере, приведенном в таблице 3.

Таблица 3

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

2.9. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам организации.

2.9.1. **Размер коэффициента за государственные награды** (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 4.

Таблица 4

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

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05

«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Благодарственные письма, благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

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

2.11. **Коэффициент масштаба управления** руководителям, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений устанавливается **0,30**.

2.12. **Коэффициент уровня управления** устанавливается заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений организации на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается постановлением администрации Советского района.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 6.

Таблица 6

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1	1,05
Уровень 2	0,85
Уровень 3	0,35

2.13. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента и коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 7).

Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в п.2.15 настоящего Положения.

Таблица 7

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1.44	1,446	1,452	1,461	1,467	1,476	1,482	1,491	1,500	1,506

2.14. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

2.15. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

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

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

2.16. Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

2.17. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

3.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

3.1.5. ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций.

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

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.3 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Советского района от 02.02.2007 № 109 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Советского района».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии в требованиях настоящего Положения.

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 8.

Таблица 8

Перечень и размеры компенсационных выплат

N п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение
----------	-------------------------	----------------	--

			выплаты)
1.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	<p>не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;</p> <p>не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</p> <p>Конкретные размеры оплаты могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.</p>	<p>Осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>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.</p>
2.	За работу 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	<p>не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы;</p> <p>не менее чем в двойном размере за последующие часы работы.</p> <p>Конкретные размеры оплаты могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.</p>	<p>осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</p>
3.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или	по соглашению сторон в зависимости от содержания и (или) объема дополнительной работы	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

	исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		
4.	Районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе применяемый при расчете ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Советского района от 02.02.2007 № 109 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях финансируемых из бюджета Советского района», постановление правительства ХМАО-Югры от 05.10.2018 №338-п «О государственной программе ХМАО-Югры «Развитие образования», приказ Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 17.07.2020 №1005 «Об утверждении методических рекомендаций по условиям и порядку назначения и осуществления дополнительной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций ХМАО-Югры, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджету
5.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50 %	

			ХМАО-Югры из федерального бюджета»
6	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций	5000 рублей в месяц за каждый класс	Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 17.07.2020 №1005 «Об утверждении методических рекомендаций по условиям и порядку назначения и осуществления дополнительной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджету Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»

3.6. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 8, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам организации (за исключением руководителя организации), критерии их установления

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

4.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организаций (за исключением работников муниципальных общеобразовательных организаций, обеспечивающих организацию питания обучающихся муниципальных общеобразовательных организаций), устанавливаются в соответствии с таблицей 9.

Таблица 9

Перечень и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Категория работников	Диапазон выплаты	Условия и периодичность осуществления выплаты
1. Регулярные выплаты:				
1.1.	За качество выполняемых работ	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал	15% должностного оклада - для вновь принятых работников (на срок 3 месяца с даты приема), по истечении 3 месяцев - 0% - 50% должностного оклада	Ежемесячно, с даты приёма на работу; в соответствии с показателями эффективности деятельности работников (п. 4.4. раздела 4 настоящего Положения); протокол комиссии по распределению стимулирующих выплат; приказ руководителя Школы
1.2.	За интенсивность выполняемых работ	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие	15% должностного оклада - для вновь принятых работников (на срок 3 месяца с даты приема), по истечении 3 месяцев - 0% - 50% должностного оклада	Ежемесячно, с даты приёма на работу; в соответствии с п. 4.5. раздела 4 настоящего Положения; протокол комиссии по распределению стимулирующих выплат; приказ руководителя Школы
2. Разовые выплаты.				
Показатели				
разовой стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)				
№	Наименование выплаты	Категория работников	Основание	Размер выплат
2.1.	За подготовку Организации к новому учебному году (по приказу директора)	Заместитель директора по АХЧ	Подписанный акт готовности ОО без замечаний со стороны приёмной комиссии	15 000 рублей
2.2.	За реализацию вариативных программ в каникулярный период	Педагогические работники, специалисты, задействованные в каникулярный период в лагере дневного пребывания детей	По представлению руководителя структурного подразделения	3 000 рублей (осенне-весенний период) 5 000 рублей (летний период)

2.3.	1. За подготовку призеров, победителей очных муниципальных, региональных, всероссийских и международных конкурсов, соревнований, фестивалей, Всероссийской олимпиады школьников 2. Педагог-призёр, победитель очных муниципальных, региональных, всероссийских и международных конкурсов, соревнований, фестивалей.	Педагогические работники	По представлению руководителя структурного подразделения за каждого победителя	1 000 рублей (призер, вышедший на муниципалитет, при уровне качества, ниже уровня муниципалитета) 2 000 рублей (призер при уровне качества, равного уровню муниципалитета и выше, победителю иных конкурсов и олимпиад)
2.4.	За призовые места в конкурсах профессионального мастерства разного уровня	Педагогические работники	По представлению руководителя структурного подразделения	20 000 рублей
2.5	Качественное выполнение разовых поручений руководителя	Все категории работников школы	Приказ по учреждению, служебная записка руководителя структурного подразделения	5 000 рублей
2.6.	Выполнение функций руководителя ППЭ, ОГЭ, ЕГЭ, ГВЭ, технического специалиста	Педагогические работники	Приказ по учреждению, служебная записка руководителя структурного подразделения	3 000 рублей

3. Выплата по итогам работы за год

№ п/п	Наименование выплаты	Категория работников	Диапазон выплаты	Условия и периодичность осуществления выплаты
3.1.	Премияльная выплата по итогам работы за год	Все категории работников Школы по основному месту работы, по основной занимаемой должности.	В пределах экономии средств по фонду оплаты труда	Единовременно, в соответствии с пунктом 4.8 настоящего положения.

4.3. Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам муниципальных общеобразовательных организаций, обеспечивающих организацию питания обучающихся муниципальных общеобразовательных организаций (повар, мойщик посуды, калькулятор, уборщик производственных помещений и т.п.), устанавливаются в соответствии с таблицей 9.1.

Таблица 9.1.

№ п/п	Наименование выплаты	Категория работников	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Регулярные выплаты:				
1.1	За качество выполняемых работ	Руководители	15% должностного оклада - для вновь принятых работников (на срок 3 месяца с даты приема), по истечении 3 месяцев - 0% - 50% должностного оклада или в абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности работников	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.2	За интенсивность выполняемых работ	Специалисты, служащие, рабочие	15% должностного оклада - для вновь принятых работников (на срок 3 месяца с даты приема), по истечении 3 месяцев - 0% - 50% должностного оклада или в абсолютном размере	В соответствии с п. 4.5. раздела 4 настоящего Положения	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.	Разовые выплаты:				
2.1.	Качественное выполнение разовых поручений руководителя	Все категории работников школы	Приказ по учреждению, служебная записка руководителя структурного подразделения	5 000 рублей	5 000 рублей
2.2.	По итогам работы за год	Все категории работников организации	В пределах экономии средств по фонду оплаты труда	В соответствии с п. 4.8. раздела 4 настоящего Положения	Единовременно

4.4. **Выплата за качество выполняемых работ** устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников организации (приложения 1, 2).

4.4.1. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

4.4.2. Установление размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ производится 2 раза в год (за первое полугодие в июне месяце и за второе полугодие в декабре месяце) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

4.4.3. Оценка эффективности деятельности работников осуществляется комиссией по распределению и назначению регулярных стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ п. Зеленоборск (далее – Комиссия), которая формируется путём открытого голосования на общем собрании трудового коллектива с участием председателя профсоюзного комитета Школы и утверждается приказом руководителя Школы.

4.4.4. Порядок работы Комиссии устанавливается согласно приложению 1 к настоящему положению по оплате и стимулированию труда работников организации.

4.5. **Выплата за интенсивность выполняемых работ** характеризуется степенью напряжённости в процессе труда и устанавливается в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника за:

- 1) высокую результативность работы;
- 2) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.
- 3) выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

4.5.1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

4.5.2. Порядок выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с приложениями 1, 3 к настоящему Положению. Выплата устанавливается на срок 6 месяцев. Комиссией, обозначенной в п. п. 4.4.3 настоящего Положения.

4.6. Основанием для снижения выплаты за качество выполняемой работы, за интенсивность выполняемых работ могут быть различные нарушения:

1) неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, в т. ч. нарушение правил и норм охраны труда, техники безопасности, а также нарушение правил хранения материалов, инструментов, оборудования, инвентаря;

2) некачественное, несвоевременное выполнение работ, приказов, поручений руководителя Школы;

3) нарушение сроков предоставления отчётности, предоставление недостоверной информации, в т. ч. по ведению электронного классного журнала и иной обязательной документации, некачественная подготовка документов;

4) несоблюдение трудовой дисциплины, в т. ч. систематические опоздания на работу, прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, грубое или «хамское» отношение к другим участникам образовательного процесса.

4.6.1. Размер снижения выплаты за качество выполняемой работы, за интенсивность выполняемых работ зависит от степени тяжести нарушения (упущения), его последствий для участников образовательного процесса, определяется и утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации.

4.6.2. Выплаты за качество выполняемой работы, за интенсивность выполняемых работ могут быть снижены до 10% и более (или сняты полностью, в зависимости от степени тяжести нарушения, его последствий для участников образовательного процесса) в месяц, когда работником было допущено нарушение, повлекшее за собой **дисциплинарное взыскание** (по приказу руководителя Школы).

4.6.3. Решение об уменьшении размера (или лишения) регулярной стимулирующей выплаты производится в тот расчетный период, в котором было совершено упущение или, когда о данном упущении стало известно руководителю, а также оформляется приказом по Школе с обязательным указанием причин, с которым работник знакомится под роспись.

4.7. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (таблица 9) пункты 2.1 – 2.6.

4.7.1. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4.8. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

4.8.1. Выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4.8.2. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается по основному месту работы, по основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени от фонда оплаты труда сотрудника, за исключением временных работников, отработавших менее двух месяцев, сотрудников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

4.8.3. Педагогическим работникам премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается по основной занимаемой должности на **одну ставку часов**, пропорционально отработанному времени.

4.8.4. Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

4.9. Все **разовые** стимулирующие выплаты и их размер согласовываются руководителем общеобразовательной организации.

4.10. При переводе работника с одной должности на другую, изменении штатного расписания по приказу руководителя Школы за работником сохраняется размер начисленных регулярных стимулирующих выплат до следующего заседания комиссии.

4.11. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Иные выплаты

5.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации (за исключением руководителя организации) устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- 1) единовременная выплата молодым специалистам;
- 2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) единовременное премирование к праздничным дням, профессиональному празднику День учителя;
- 4) ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- 5) материальная помощь семье умершего (погибшего) работника;
- 6) материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети);

- 7) единовременная премия к юбилейным датам работников организации (50, 55, 60, 65 лет и т.д.);
- 8) единовременная выплата в случаях причинения материального ущерба вследствие чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление и др.);
- 9) единовременная выплата работникам за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий.

5.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует 2 должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

5.3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска:

5.3.1. Выплачивается работникам организации один раз в календарном году по основному месту работы и основной занимаемой должности.

5.3.2. 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 календарных дней.

5.3.3. Осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности. Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

5.3.4. Устанавливается с учётом единого подхода к определению её размера для всех категорий работников Школы, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

5.3.6. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 1,2 месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

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

5.3.8. Выплачивается в размере пропорционально отработанному времени работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год, при этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

5.3.9. Не выплачивается:

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

5.3.10 При исчислении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются:

- 1) должностной оклад (тарифная ставка);

- 2) компенсационные выплаты (выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплаты за работу в ночное время);
- 3) стимулирующие выплаты (за интенсивность выполняемых работ, за качество выполняемых работ);
- 4) иные выплаты (ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников).

5.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам:

5.4.1. Осуществляется в пределах обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

5.4.2. Выплачивается 3 раза в календарном году, в едином размере 10 000 рублей в отношении всех категорий работников по основному месту работы, по основной занимаемой должности, за исключением временных работников, отработавших менее двух месяцев, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

5.5. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников:

5.5.1. Осуществляется в целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

5.5.2. Начисляется к должностному окладу и не образует его увеличения для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.6. Материальная помощь семье умершего (погибшего) работника:

5.6.1. Основанием для выплаты материальной помощи семье умершего (погибшего) работника является заявление члена семьи умершего (погибшего) работника с приложением подтверждающих документов (копия свидетельства о смерти, либо справка о смерти, заверенные в установленном законодательством порядке органами актов гражданского состояния или нотариально) и приказ руководителя организации.

5.6.2. Размер единовременной выплаты устанавливается организацией и не может превышать 10 тысяч рублей.

5.7. Материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родители, муж, жена, дети)

5.7.1. Основанием для выплаты материальной помощи в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети) является заявление работника с приложением соответствующих документов (копия свидетельства о смерти, либо справка о смерти, заверенные в установленном законодательством порядке органами актов гражданского состояния или нотариально).

5.7.2. Размер единовременной выплаты устанавливается организацией и не может превышать 10 000 рублей.

5.8. **Единовременное премирование к юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70 лет)** осуществляется 10 000 рублей.

5.9. **Единовременная выплата в случаях причинения материального ущерба вследствие чрезвычайных обстоятельств** (пожар, затопление и др.) выплачивается работнику образовательной организации в размере не более 1 фонда оплаты труда на основании приказа руководителя образовательной организации.

5.10. Выплаты, указанные в пп. 5.4, 5.6 - 5.9 настоящего Положения, осуществляются за счет экономии по фонду оплаты труда организации.

5.11 **Единовременная выплата работникам участвующим в проведении единого государственного экзамена и в пунктах проведения единого государственного экзамена**, а также экспертам региональных предметных комиссий осуществляется, в случае введения на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

Единовременная выплата устанавливается в размере **1000 рублей** за каждый день выполнения обязанностей при проведении ГИА с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя организации и главного бухгалтера

6.1. Зарплата заместителей руководителя организации и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

6.2. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

6.3. Компенсационные выплаты устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных **разделом 3** настоящего Положения.

6.4. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с **разделом 4** настоящего Положения.

6.5. Иные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных **разделом 5** настоящего Положения.

6.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя организации и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

6.7. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

6.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) **устанавливается в кратности до 2,6.**

6.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) **устанавливается в кратности до 2,0.**

6.10 Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителей руководителя, главного бухгалтера организации размещается в

информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Советского района в порядке, установленном постановлением администрации Советского района.

6.11. Руководитель Школы несёт персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

7.1. Расчет объема средств на обеспечение годового фонда оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях производится по формуле:

$$V_{\text{ФОТ } 2} = W_2 + W_3 + W_4 + W_5 + W_6 - U_2 - R - Y - H, \text{ где:}$$

$V_{\text{ФОТ } 2}$ - объем средств на обеспечение годового фонда оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;

W_2 - объем субвенций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего образования на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

W_3 - объем субвенций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного основного общего образования на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

W_4 - объем субвенций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного среднего общего образования на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

W_5 - объем субвенций на финансовое обеспечение проведения государственной итоговой аттестации, завершающей освоение основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

W_6 - объем иных межбюджетных трансфертов на ежемесячное денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, на соответствующий финансовый год, установленные законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

U_2 - расходы на дополнительное профессиональное образование педагогических работников общеобразовательных организаций, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, в том числе лицензионного программного обеспечения и (или) лицензии на программное обеспечение, расходных материалов, игр, игрушек, услуг связи в части предоставления доступа к сети Интернет (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг) на соответствующий финансовый год, установленные законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

R - объем компенсационных расходов на педагогических работников общеобразовательной организации, привлекаемых к проведению государственной итоговой аттестации, завершающей освоение основных образовательных программ

основного общего и среднего общего образования на соответствующий финансовый год, установленные законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

У - организационные расходы (на приобретение расходных материалов к копировальной и множительной технике, канцелярских товаров) для обеспечения проведения государственной итоговой аттестации, завершающей освоение основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования на соответствующий финансовый год, установленные законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

Н - расходы на обеспечение защиты информации при проведении государственной итоговой аттестации, завершающей освоение основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования на соответствующий финансовый год, установленные законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

7.2. Расчет объема средств на обеспечение годового фонда оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, обеспечивающих организацию питания обучающихся в муниципальных общеобразовательных организациях производится по формуле:

$$V_{\text{ФОТ } 3} = Q - S, \text{ где:}$$

$V_{\text{ФОТ } 3}$ - объем средств на обеспечение годового фонда оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, обеспечивающих организацию питания обучающихся в муниципальных общеобразовательных организациях;

Q - объем торговой наценки на услугу по организации предоставления питания на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

S - расходы на хозяйственные нужды, содержание помещений пищеблоков, модернизация технологического оборудования и иные расходы, связанные с организацией предоставления питания, не превышающие 15% от Q.

7.3. Расчет объема средств на обеспечение годового фонда оплаты труда работников организаций дополнительного образования производится по формуле:

$$V_{\text{ФОТ } 4} = \text{ФДО} + \text{ФТС} + \text{ФКВ} + \text{ФСВ} + \text{ФИВ} + \text{Ф}_{\text{МРОТ}} + \text{Ф}_{\text{ОТ}}, \text{ где:}$$

$V_{\text{ФОТ } 4}$ - годовой фонд оплаты труда работников организации дополнительного образования;

ФДО - фонд должностных окладов, определяемый как фиксированный размер оплаты труда всех работников организации (за исключением рабочих организации) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, за 12 месяцев;

ФТС - фонд тарифных ставок, определяемый как фиксированный размер оплаты труда рабочих организации за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, за 12 месяцев;

ФКВ - фонд компенсационных выплат, за 12 месяцев;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат, за 12 месяцев (20 % от объема средств на ФДО и ФТС, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

ФИВ - фонд иных выплат, за 12 месяцев (10 % от общего ФОТ, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

$\Phi_{\text{МРОТ}}$ - фонд выплат низкооплачиваемой категории работников организации до минимального размера заработной платы, за 12 месяцев;

$\Phi_{\text{ОТ}}$ - фонд отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.4. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных требований.

Порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения за качество выполняемых работ, интенсивность выполняемых работ

1. Расчёт размера выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность выполняемых работ, и обоснование расчёта производится комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия) в количестве 7 человек, создаваемой на основании приказа директора Организации.

2. В состав Комиссии входят работники Организации (6 человека), члены Управляющего Совета (1 человек). Состав Комиссии выбирается ежегодно на общем собрании трудового коллектива и заседании Управляющего Совета.

3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов Комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист.

5. Заседание Комиссии проводится 2 раза в год (июнь, декабрь).

6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании.

7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, подписываются председателем и секретарём Комиссии.

8. Сотрудники Организации представляют в Комиссию результаты самооценки труда своей деятельности (Лист самооценки) в соответствии с показателями эффективности работников (приложение к Порядку установления выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность выполняемых работ).

9. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности и подписывает решение комиссии об установленном размере стимулирующей выплаты на листе самооценки работника с указанием процента премирования по каждому работнику. В случае установления Комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в 3-х дневный срок.

10. Комиссия обязана ознакомить сотрудников с оценочными листами под роспись.

11. С момента знакомства сотрудников с оценочными листами в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о несогласии с оценкой о результативности их профессиональной деятельности.

12. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления.

13. На основании протокола Комиссии руководитель Организации издаёт приказ об установлении размера выплат за качество выполняемых работ сотрудникам Организации.

*Приложение
к Порядку установления выплаты
за качество выполняемых работ,
интенсивность выполняемых работ*

ЛИСТ САМООЦЕНКИ

должность

ФИО

указать период, за который учитывается выплата

Показатели регулярной выплаты:

Критерии	Показатель измерения	Количество %	Самооценка	Оценка комиссии	Ответственный за предоставление сведений

Подпись работника _____

« ____ » _____ 20__ г.

Решение комиссии:

Комиссия установила рекомендуемый размер выплаты интенсивность выполняемой работы _____

Председатель комиссии: _____ / _____ /

подпись расшифровка

Секретарь комиссии: _____ / _____ /

подпись расшифровка

**Показатели выплаты
за качество выполняемых работ работников Организации.**

1. Руководители.

Должность	Критерии	Показатель измерения	Количество %
1.1. заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Организация системных исследований, мониторинг достижений ОО	Динамика образовательных результатов по школе: - повышение общей и качественной успеваемости - стабильность результатов общей и качественной успеваемости	4
		Эффективность управления учебно – воспитательным процессом	4
	Эффективность управления учебно – воспитательным процессом	Качественное исполнение плана подготовки к проведению ГИА выпускников основного общего и среднего общего образования	4
		Доля обучающихся занятых предпрофильной подготовкой и профильным обучением: 90 – 100 % обучающихся 8-11 классов 70-80 % обучающихся 8-11 классов Менее 70 % обучающихся 8-11 классов	4
	Эффективность управления учебно – воспитательным процессом	Наличие призёров, победителей олимпиад, конкурсов разного уровня по учебным предметам среди обучающихся: Положительная динамика в сравнении с прошлым годом Стабильные результаты в сравнении с прошлым годом	4
		Распространение профессионального опыта: Публикации, семинары, конференции и пр. Проведение мероприятий на уровне района	5
Эффективность управления учебно – воспитательным процессом	Обеспечение выполнения плановых заданий	4	
Итого максимальный размер выплат:			25%

1.2. Заместитель директора по воспитательной работе	Наличие призеров, победителей олимпиад, конкурсов творческого характера разного уровня среди обучающихся	Положительная динамика в сравнении с прошлым годом	4
	Доля обучающихся, охваченных программами дополнительного образования, реализуемыми педагогами школы	Положительная динамика в сравнении с прошлым годом	4
	Эффективность управленческой деятельности	Участие органов ученического самоуправления, управляющего Совета в работе школы	4
		Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	4
		Распространение профессионального опыта: Публикации, семинары, конференции и пр. Проведение мероприятий на уровне района	5
		Обеспечение выполнения плановых заданий	4
Итого максимальный размер выплат:			25 %
1.3. Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Обеспечение санитарно – гигиенических условий осуществления образовательного процесса, противопожарного режима школы	Отсутствие отрицательных результатов лабораторных и инструментальных исследований в рамках программы внутреннего контроля	4
		Своевременное выполнение мероприятий по предписаниям контролирующих органов	4
	Результативность профессиональной деятельности	Обеспечение сохранности материальных ценностей, надлежащего технического состояния здания, сооружений (оперативное реагирование на заявки заведующих кабинетами по ремонту, улучшению МТБ)	4
		Эффективное взаимодействие с обслуживающими организациями (заключение договоров, контроль за их выполнением)	4

		Организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло-водопотребления	5
		Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы объекта	4
Итого максимальный размер выплат:			25%
1.4. Главный бухгалтер	Обеспечение надлежащего выполнения финансово – хозяйственной деятельности	Выполнение целевых показателей при выполнении муниципального задания	3
		Своевременное решение вопросов финансово – экономической деятельности (расчёты, выплаты)	3
		Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учёта	3
		Целевое, полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств	3
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности	5
		Обеспечение выполнения плановых заданий	8
		Итого максимальный размер выплат:	
1.5. Заведующий хозяйством (пищеблок)	Обеспечение санитарно–гигиенических условий организации питания	Отсутствие отрицательных результатов лабораторных и инструментальных исследований в рамках программы внутреннего контроля	3
		Соблюдение сотрудниками пищеблока санитарных правил и норм, пожарной безопасности техники безопасности	3
	Результативность профессиональной деятельности	Своевременное составление заявки на поставку продуктов питания	3
		Осуществление контроля за	4

		получением продуктов питания от поставщиков, контроль за ассортиментом, качеством товара, сроком годности продуктов	
		Организация учёта детодней питания обучающихся и фактической стоимости питания	5
		Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы объекта	8
Итого максимальный размер выплат:			25%

2. Специалисты. Педагогический персонал.

Должность	Критерии	Показатель измерения	Количество %
2.1 Учитель, Учитель-логопед, Учитель-дефектолог	Высокие результаты образовательной деятельности	Качество образования по предмету: - стабильно - положительная динамика	4
		Позитивная динамика индивидуальных учебных достижений обучающихся:	4
		Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях:	3
	Профессиональный рост педагога	Участие в профессиональных сообществах: - наличие материалов в профессиональных Интернет – сетях - наличие собственного блога - информация на официальном сайте школы	3
		Распространение профессионального опыта: - участие в профессиональных конкурсах, публикации - проведение мероприятий на уровне района - участие на уровне школы – с детьми ОВЗ	4
Итого максимальный размер выплат:			18%
2.2.Преподавате	Высокие результаты	Качество образования по	

ль – организатор ОБЖ	образовательной деятельности	предмету: - стабильно - положительная динамика	4
		Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях: - школы - района - округа, РФ	4
	Эффективность профилактики детского травматизма в школе	Отсутствие случаев детского травматизма Положительная динамика случаев детского травматизма	3
	Профессиональный рост педагога	Участие в профессиональных сообществах: - наличие материалов в профессиональных Интернет – сетях - наличие собственного блога Распространение профессионального опыта: - участие в профессиональных конкурсах, публикации - проведение мероприятий на уровне района	3
Обеспечение антитеррористической безопасности	Качественное ведение документации по антитеррористической безопасности, ГО и ЧС Выполнение плана по антитеррористической безопасности, ГО и ЧС	4	
Итого максимальный размер выплат:			18%

3. Специалисты. Прочий педагогический персонал.

3.1. Социальный педагог	Положительная динамика результативности профилактической работы	Снижение количества обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учёте	4
		Организация досуга обучающихся, состоящих на учёте Трудоустройство подростков в свободное от учёбы время, каникулы	3
	Проведение	Учёт детей и обследование	4

	профилактических мероприятий	условий проживания (опекаемых, состоящих на разных видах учёта, по запросу классного руководителя)	
		Организация питания льготной категории детей	3
		Своевременное исполнение постановлений органов профилактики и защиты прав детей администрации района	4
Итого максимальный размер выплат:			18%
3.2. Педагог дополнительного образования	Результативность профессиональной деятельности	Проведение общешкольных внеклассных мероприятий	4
		Уровень посещаемости объединения дополнительного образования не менее 90 %	3
		Участие обучающихся в творческих конкурсах, спортивных соревнованиях	4
	Результативность работы с родителями	Доля воспитанников «группы риска» в объединении дополнительного образования не менее 10 %	3
		Освещение работы объединения дополнительного образования перед родительской, педагогической, ученической общественностью	4
Итого максимальный размер выплат:			18%
3.3. Педагог – психолог	Организация и деятельность психологической службы	Соотношение количества проведённых диагностических исследований, профилактических занятий к количеству запланированных: - не менее 75 %	4
		Сопровождение программ по работе с одарёнными детьми, профильного обучения, предпрофильной подготовки, по работе с детьми с ОВЗ	4

		Доля обучающихся, охваченных индивидуальными консультациями - не менее 25 %	3
		Доля педагогов, охваченных индивидуальными консультациями - не менее 25 %	3
		Доля родителей, охваченных индивидуальными консультациями - не менее 6-19 %	4
Итого максимальный размер выплат:			18%

3.4. Педагог организатор	Результативность профессиональной деятельности	Подготовка и проведение общешкольных мероприятий на высоком уровне;	4
		Посещение внеклассных мероприятий у учителей начальных классов с проведением его анализа.	4
		Ведение экспериментальной и инновационной деятельности (организация работы творческих групп: формирование плана работы, проведение анализа деятельности, представление промежуточных результатов);	3
		Организация участия младших школьников в творческих конкурсах, обобщения и распространения опыта педагогического мастерства	3
		Организация внеурочной деятельности	4
Итого максимальный размер выплат:			18%
3.5. Методист	Результативность профессиональной деятельности	Профессиональный рост кадров (позитивная динамика аттестации педагогов, повышения квалификации педагогов);	3
		Качественное и своевременное ведение	4

		документации по основным направлениям деятельности;	
		Содействие в обобщении и распространении опыта работы педагогов	3
		Посещение уроков учителей – предметников, оказание методической помощи	4
		Организация участия обучающихся в олимпиадах, творческих конкурсах	4
Итого максимальный размер выплат:			18%

4. Стимулирующие выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника			
4.1 Учитель	Обеспечение бесперебойного информационного сопровождения учебного процесса	Техническое обеспечение программных продуктов	12
		Создание, техническое сопровождение и организация работы школьного сайта	8
		Диспетчер расписания	12
4.2 Учитель	Организация внеурочной деятельности технической направленности (картинги)	Создание сопровождение технических кружков	8
4.3. Педагог дополнительного образования	Обеспечение бесперебойного информационного сопровождения учебного процесса	Техническое обеспечение работы сайта ПФДО	8
4.4 Учитель, заместитель директора по воспитательной работе	Обеспечение духовно-нравственного сопровождения учебного процесса	Создание и сопровождение музейного направления	8
4.5. Учитель физической культуры, педагог дополнительного образования	Внедрение и сопровождение ГТО, ОФП	Проведение общешкольных мероприятий с учащимися, педагогами, родителями	8
4.6. Социальный	Проведение	Ассистент для учащихся	7

педагог, педагог-психолог, учитель	профилактических мероприятий	ОВЗ	
4.7. Педагогические работники, заместители директора по УВР и ВР	Наставничество	Сопровождение молодых педагогов (выплата за каждого педагога отдельно)	3
4.8. Начальник лагеря	Реализация вариативных программ в каникулярный период	Подготовка и ведение документации, сдача отчетов по лагерю дневного пребывания детей	3

Показатели выплаты за интенсивность выполняемых работ

1. Прочие специалисты.

Должность	Критерии	Показатель измерения	Количество %
1.1. Бухгалтер, экономист,	Выплата за интенсивность	высокая результативность работы	6
		обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы	6
		выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.	6
Итого максимальный размер выплат:			18%
1.2. Лаборант, библиотекарь	Выплата за интенсивность	высокая результативность работы	6
		обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы	6
		выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.	6
Итого максимальный размер выплат:			18%
1.4. Специалист по кадрам	Выплата за интенсивность	высокая результативность работы	6
		обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы	6
		выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.	6
Итого максимальный размер выплат:			18%
1.5. Специалист по закупкам, специалист по охране труда, инженер-энергетик	Выплата за интенсивность	высокая результативность работы	6
		обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.	6
		выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.	6
Итого максимальный размер выплат:			18%
1.6. Инженер по ремонту и обслуживанию компьютеров	Выплата за интенсивность	высокая результативность работы	15
		обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб	10

		организации.	
		выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.	10
Итого максимальный размер выплат:			35%

2. Служащие.

Должность	Критерии	Показатель измерения	Количество %
2.1. Секретарь учебной части, делопроизводитель	Выплата за интенсивность	высокая результативность работы (в том числе работа с программными продуктами (ЦОП ХМАО-Югры ГИС Образование, ФИС ФРДО)	6
		обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.	6
		выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.	6
Итого максимальный размер выплат:			18%

2.2. Калькулятор, кассир	Выплата за интенсивность	высокая результативность работы	6
		обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.	6
		выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.	6
Итого максимальный размер выплат:			18%

3. Рабочие.

Должность	Критерии	Показатель измерения	Количество %
3.1. Уборщик служебных помещений	Выплата за интенсивность	высокая результативность работы	6
		обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.	6
		выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.	6
Итого максимальный размер выплат:			18%

3.2. Дворник	Выплата интенсивность	за	высокая результативность работы	6
			обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.	6
			выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.	6
Итого максимальный размер выплат:				18%
3.3. Водитель автомобиля	Выплата интенсивность	за	высокая результативность работы	6
			обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.	6
			выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.	6
Итого максимальный размер выплат:				18%
3.4. Повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, уборщик производственн ых помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (КОРЗ), гардеробщик, кладовщик	Выплата интенсивность	за	высокая результативность работы	6
			обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.	6
			выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.	6
Итого максимальный размер выплат:				18%