

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3»**

ПРИКАЗ

30.08.2017

№ 722

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3»

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 1Э1-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Нефтеюганска, решением Думы города Нефтеюганска от 29.04.2014 № 801-У «Об утверждении Положения о Департаменте образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска», постановлением администрации города Нефтеюганска от 24.09.2013 № 102-нп «О порядке осуществления функций и полномочий учредителя муниципальных учреждений города Нефтеюганска», трехсторонним соглашением от 22.11.2013 «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре», межотраслевым соглашением между администрацией города Нефтеюганска и профессиональными союзами бюджетных отраслей муниципального образования город Нефтеюганск от 15.07.2014, руководствуясь приказом департамента образования и молодёжной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 02.03.2017 № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и молодёжной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», приказом департамента образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска от 22.06.2017 № 106-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска», протоколом общего собрания трудового коллектива от 30.08.2017г. № 1, приказываю:

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» согласно приложению 1.

2. Утвердить положение об экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» согласно приложению 2.

3. Считать утратившим силу приказ от 01.01.2016. №66 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3».

4. Коптевой Е.Ю., заместителю директора по учебно-воспитательной работе, разместить приказ на официальном сайте школы в сети Интернет.

5. Ярославцевой А.Д., специалисту по кадрам, довести под роспись содержание настоящего приказа до работников образовательной организации, в срок до 05.09.2017 года.

6. Приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2017 за исключением пункта 3.5 приложения 1 к настоящему приказу, который вступает в силу с 01.10.2017г.

7. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



А.А.Скокова

Приложение 1
к приказу МБОУ «СОШ № 3»
от 30.08.2017 № 722

Положение
об оплате труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 3»
(далее - Учреждение)

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска, регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» (далее - работники, организации), и 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 руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда организации.

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

1.3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 050 рублей (далее - ставка заработной платы).

1.4. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

приказа Министерства труда Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12. 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел Квалификационные характеристики должностей культуры, искусства и кинематографии»;

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

1.5. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

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;

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

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда;

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

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

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 4 уровню управления;

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

молодой специалист - выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

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 коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательной организации в соответствии с

Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, содержащими нормы трудового права и 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 8 настоящего Положения.

1.8. Заработная плата работников организации состоит из:

1.8.1. должностного оклада (тарифной ставки);

1.8.2. компенсационных выплат; стимулирующих выплат;

1.8.3. стимулирующих выплат;

1.8.4. иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Размер минимальной заработной платы работников организации не может быть ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре и ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

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 или величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда или величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Размер доплаты до уровня минимального размера оплаты труда или величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры устанавливается в абсолютном размере и не образует 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.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы или величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (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 8 настоящего Положения.

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.

Положение учреждения об установлении системы оплаты труда не должно повлечь увеличение расходов организации, предусмотренных фондом оплаты труда.

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.

2.2. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается 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 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.

Перечень должностей руководителя, его заместителей указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителя организации, его заместителей

Наименование групп и подгрупп по категориям работников	Наименование должностей по категориям работников
1	2
Руководители	
Категории руководителей и специалистов, осуществляющих управление образовательным учреждением по функциям - общее руководство, руководство структурными подразделениями и службами (бухгалтерского и кадрового учета), руководство направлениями деятельности (воспитательная, исследовательская, методическая, инновационная)	
Руководитель 1 уровня	Руководитель (директор, заведующий)
Руководитель 2 уровня	Главный бухгалтер Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательной организации

Руководитель 3 уровня	Заведующий (библиотекой, хозяйством, заведующий производством шеф-повар)
-----------------------	--

2.3. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

для педагогического работника 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 квалификации, увеличенной на единицу;

для специалиста, 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.

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	2	3
1.1.	Педагогические работники	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, методист; педагог-психолог, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед.
1.2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Бухгалтер, документовед, инженер, специалист по защите информации, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, старший специалист по закупкам, специалист по охране труда, библиотекарь, лаборант

2.4. Схема расчета должностного оклада служащего организации устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих организации указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	2	3
1.1.	Служащие	Секретарь учебной части, младший воспитатель, делопроизводитель, секретарь-машинистка, помощник воспитателя, секретарь руководителя.

2.5. Ежемесячная надбавка за учёную степень, при условии ее соответствия профилю деятельности образовательной организации или занимаемой должности, устанавливается работникам образовательных организаций в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за учёную степень является приказ руководителя образовательной организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за учёную степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учётом установленной нагрузки.

2.6. 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 в организациях составляет 50 рублей.

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

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

2.7. Размер базового коэффициента указан в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

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 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.8. Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в городской местности, - 1,0.

2.9. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы для должностей

		руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих
1	2	3
1. Общеобразовательные организации		
1.1.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы). проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,05
1.2.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе	
1.3.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.5.	Заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	
1.6.	Работа педагогических работников, связанная с: - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета; - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,10
1.7.	проверка тетрадей учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС,	0,10
1.8.	Работа в классах (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.9.	Работа (кроме педагогических работников) в: - общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	
1.10.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями	0,10

	здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; - в разновозрастной дошкольной группе; - в дошкольной группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет).	
1.11.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
1.12.	Работа в дошкольных группах с детьми, относящимися к категории КМНС, с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.13.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
1.14.	Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.15.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.16.	Работа в дошкольных группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
2.17.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; - в разновозрастной дошкольной группе; - в дошкольной группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет).	
2.18.	Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.19.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.20.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.21.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20

2.22.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.23.	Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно - пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,5
2.24.	Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах)	0,1
2.25.	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)	0,1

2.10. Коэффициент квалификации состоит из: 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.

Коэффициент квалификации для работников организаций 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.

2.11. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам организации в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию	
Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,20
первая категория	0,10
вторая категория	0,05

2.12. 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.

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 8 настоящего Положения.

Таблица 7

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

№ п\п	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	3
1.	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.1	ордена, медали, знаки	0,20
1.2.	почетные, спортивные звания:	
1.2.1.	«Народный...»	0,25

1.2.2.	«Заслуженный...»	0,20
1.2.3.	«Мастер спорта...»	0,05
1.2.4.	«Мастер спорта международного класса...»	0,15
1.2.5.	«Гроссмейстер...»	0,05
1.2.6.	«Лауреат премий Президента Российской Федерации»	0,15
1.2.7.	почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
1.3.	в сфере культуры почетные звания:	
1.3.1.	«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
1.3.2.	«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
1.4.	Награды и почетные звания Ханты- Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
1.4.1.	медали, знаки	0,15
1.4.2.	почетные звания	0,15
1.4.3.	почетные грамоты Губернатора Ханты- Мансийского автономного округа - Югры	0,05
1.4.4.	почетные грамоты Думы Ханты- Мансийского автономного округа - Югры	0,05
1.4.5.	благодарности Губернатора Ханты- Мансийского автономного округа - Югры	0,05
1.5.	Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.5.1.	Золотой знак отличия	0,20
1.5.2.	медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
1.5.3.	нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
1.5.4.	иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность »	0,05
1.5.5.	благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) 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.

2.13. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей

структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом Департамента.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 8

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

2.14. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю организации, 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 приказом Департамента.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80
Уровень 3	0,30

2.15. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды 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

2.16. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общепромышленным профессиям рабочих».

2.17. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

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

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

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.

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 оплаты осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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 28.12.2013 № 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 статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), 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 с требованиями настоящего Положения.

3.5. Доплата, предусмотренная пунктом 5.1. таблицы 12 настоящего Положения, осуществляется за счёт средств субвенции на администрирование переданного отдельного полномочия Законом Ханты - Мансийского автономного округа - Югры от 21.02.2007 № 2-оз «О компенсации части родительской платы за присмотр и уход за детьми в организациях, реализующих образовательные программы дошкольного образования».

3.6. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	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	Осуществляется в соответствии с статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: - 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; - 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	Осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.
4	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени -	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.

	сверх нормального числа рабочих часов за учетный период		
5	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении 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 или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
5.1	Доплата за сбор и обработку документов, необходимых для назначения компенсации родителям части родительской платы за присмотр за ребёнком	до 50% от должностного оклада, тарифной ставки. в размере 8% от должностного оклада, тарифной ставки, при количестве от 80 до 100 воспитанников от списочного состава организации, 14% - от 100 до 150; 18% - от 150 до 200; 23% - от 200 до 230; 24% - от 231 до 240; 25% - от 241 до 270; 28% - от 271 до 289; 29% - от 290 до 299; 30% - от 300 до 320; 32% - от 321 до 330; 34% - от 331 до 340; 35% - от 341 до 350; 36% - от 351 до 360; 37% - от 361 до 370; 38% - от 371 до 380; 40% - от 381 до 400; 43% - от 401 до 420; 44% - от 421 до 440; 45% - от 441 до 469; 47% - от 470 до 480, 48% - от 481 до 490; 49% - от 491 до 500.	
6	Районный коэффициент за работу в местностях с	1,7	Осуществляется в соответствии со статьей 148

	особыми климатическими условиями		Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск»
7	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50%	

3.7. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 11 настоящего раздела, 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. Выплата производится по приказу директора школы.

3.8. 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, критерии их установления

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

4.1.1 за интенсивность и высокие результаты работы;

4.1.2 за качество выполняемых работ;

4.1.3 премиальные выплаты по итогам работы за год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательной организации с участием представителей первичной профсоюзной организации).

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам образовательных организаций, указанным в таблице 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Параметры и критерии стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№ п\п	Критерий (Вид деятельности)	Показатель	% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада)	Срок	Категории работников
1	2	3	4	5	6
1	Высокая результативность работы	1.1.Выполнение плановых работ надлежащего качества и в срок.	15%	год	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие
2	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб	2.1.Обеспечение антитеррористической, пожарной, электробезопасности, санитарно-эпидемиологических требований в период чрезвычайных ситуаций	15%	год	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие
		2.2.Использование в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов: -Единая информационная система в сфере закупок -Официальный сайт для размещения информации bus.gov.ru -АЦК финансы -АИАС АРМ Директор -АИАС Аверс «Электронный классный журнал» -АИАС «Мониторинг» -АРМ «Библиотека» -АРМ «Расписание» -ВУС «Зачисление в ОО» -РИС ОГЭ, ЕГЭ -ИС «Всероссийская олимпиада» -АРМ «Аттестат-экспресс» -Мониторинги по	за каждый вид 5%	год	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие

№ п\п	Критерий (Вид деятельности)	Показатель	% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада)	Срок	Категории работников
1	2	3	4	5	6
		заработной плате -Мониторинг использования энергоресурсов			
		2.3.Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	5%	год	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие
		2.4.Выполнение сезонных работ на территории образовательной организации	5%	с 01.11.2017г по 31.03.2018г	Дворник
		2.5.Администрирование (поддержка работоспособности) локальной сети, администрирование серверов, поддержка функционирования программного обеспечения рабочих станций, осуществление фильтрации контента)	15%	год	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие

Выплата устанавливается на срок не более одного года с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года, производится на основании приказа директора Учреждения пропорционально отработанному времени, определенного по таблице учета рабочего времени.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада, тарифной ставки в соответствии с параметрами и критериями стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы согласно таблице 12.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются настоящим Положением согласно таблице 13 в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Департамента.

4.3.Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности

деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников.

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

Индикатор представлен в исчислимом формате (процентах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада работника согласно Таблице 14 настоящего Положения.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в полугодие: на период с 01 сентября по 31 января и на период с 01 февраля по 31 августа учебного года, по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников организации согласно таблицам 14-16. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 10% на полугодие, с даты приема на работу.

Подготовку расчета размера выплат за качество выполняемых работ за определенный период и обоснование данного расчета производит экспертная комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия). Деятельность Комиссии регламентируется Положением об экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам МБОУ «СОШ № 3» (Приложение 3).

Работники учреждения предоставляют в Комиссию информационные справки в соответствии с критериями два раза в год: до 01 сентября и до 01 февраля и несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных. Комиссия на основании предоставленных информационных справок оценивает и составляет итоговый оценочный лист с указанием процентов по каждому работнику. Решение Комиссии оформляется протоколом.

Снижение (лишение) выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам учреждения производится согласно Таблице 13 настоящего Положения.

Таблица 13

Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы

№ п\п	Критерий (Вид деятельности)	Условия снижения (лишения) выплаты	Периодичность осуществления выплаты	%
1	2	3	4	5
Заместители руководителя, главный бухгалтер, педагогические работники				
1	1.1.Нарушение предельных сроков исполнения документов	1.1.1.Непредоставление в указанный срок информации, отчетов и иных документов в установленной сфере деятельности	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
2	2.1.Несвоевременное и неправомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию основной образовательной программы в рамках муниципального задания	2.1.1.Неисполнение сроков (плана) расходования финансовых средств, выделенных на реализацию мероприятий в рамках муниципального задания и субсидий на иные цели.	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
3	3.1.Неисполнение (неполное исполнение) рабочей программы	3.1.1.Нарушение сроков проведения мероприятий в рамках плана работы образовательной организации	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
4	4.1.Начилие замечаний со стороны руководителя, заместителя руководителя учреждения по исполнению должностных обязанностей	4.1.1.Наличие замечаний по исполнению документов в установленной сфере деятельности, организации и проведения мероприятий в рамках плана работы образовательной организации, должностных обязанностей	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
5	5.1.Нарушение трудовой дисциплины	5.1.1.По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
Служащие, рабочие, специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным осуществлением образовательной деятельности				
1	1.1.Выполнение плановых работ не надлежащего качества или не в срок.	1.1.1.По факту	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт	10%
2	2.1.Нарушение трудовой дисциплины.	2.1.1.По факту	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт	10%
3	3.1.Наличие замечаний со стороны руководителя	3.1.1.По факту	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт	10%
4	4.1.Наличие обоснованных жалоб и замечаний от сторонних лиц и организаций	4.1.1.По факту	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт	10%

Выплаты за качество производится по приказу директора, ежемесячно, пропорционально отработанному времени в соответствии с табелем учета рабочего времени.

Таблица 14

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ**

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники					
1.	Стабильные результаты. Положительная динамика образовательных результатов	1.1.Стабильные результаты. Положительная динамика учащихся по качеству конечных результатов за отчётный период	1.1.1.Наличие положительной динамики образовательных результатов - 2 % Отсутствие положительной динамики образовательных результатов - 0 %	Справка педагога, согласованная заместителем директора	2
2.	Уровень достижений учащихся во внеучебной деятельности	2.1.Наличие победителей и призёров Всероссийской олимпиады школьников	2.1.1.Наличие победителей, призёров Всероссийской олимпиады школьников <u>региональный уровень:</u> 1-2 чел. – 4% 3-4 чел. – 5% 5 и более – 6% <u>муниципальный уровень:</u> 1-2 чел. – 3% 3-4 чел. – 4% 5 и более – 5 % <u>школьный уровень:</u> 1-2 чел. – 1% 3 и более 2% Отсутствие победителей и призеров – 0 %	Приказы, письма департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска, департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры	13
		2.2.Наличие победителей и призёров очных интеллектуальных марафонов, турниров.	Количество победителей, призёров интеллектуальных марафонов, турниров <u>региональный уровень:</u> 1-2 чел. – 4% 3-4 чел. – 5% 5 и более – 6% <u>муниципальный уровень:</u> 1-2 чел. – 3% 3-4 чел. – 4% 5 и более – 5 % Отсутствие победителей и призеров – 0 %		11
		2.3.Наличие победителей и	2.3.1.Наличие победителей, призеров		Приказы, письма

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтвержда ющий документ	Мах кол-во %
1	2	3	4	5	6
		призёров научно-практической конференции «Шаг в будущее», акции «Я – гражданин России» и др.	<u>региональный уровень:</u> 5% <u>муниципальный уровень:</u> 3% Отсутствие победителей, призеров – 0%	ДОиМП города Нефтеюганска ДОиМП ХМАО-Югры	
		2.4.Наличие победителей и призеров конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. в соответствии - с приказом Министерства образования и науки РФ “Об утверждении Перечня олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи в текущем году” - планом работы ДОиМП города Нефтеюганска, -совместным приказом ДОиМП администрации города, комитета физической культуры и спорта администрации города Нефтеюганска «О проведении муниципального этапа «Президентских состязаний», «Президентских спортивных игр», -планом работы ДОиМП ХМАО –	2.4.1.Наличие победителей, призеров и дипломантов: <u>региональный уровень:</u> 1-3 награды. – 2% 4 и более наград – 4 % <u>муниципальный уровень:</u> 1-3 награды. – 1% 4 и более наград – 3 % Отсутствие наград – 0% 2.4.2.диплом участника – 0,5%	Приказы, письма ДОиМП города Нефтеюганска , ДОиМП ХМАО-Югры	7

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %
1	2	3	4	5	6
		Югры			
		2.5. Наличие победителей и призеров дистанционных конкурсов, смотров, выставок, соревнований	2.4.1.Наличие победителей, призеров и дипломантов – 1 % 2.4.2.Наличие победителей, призеров и дипломантов (МАН «Интеллект будущего») – 2 %		2
2.1	Уровень достижений обучающихся в деятельности (для воспитателей дошкольных групп)	2.1.Наличие победителей, призеров и дипломантов. 2.2.Подготовка воспитанников к региональным и всероссийским конкурсным мероприятиям	2.1.1Наличие победителей, призеров: региональный уровень: 1-3 награды – 5% 4 и более – 10% муниципальный уровень: 1-3 награды – 3% 4 и более - 5% - Диплом участника – 1 % 2.2.1. Количество победителей, призеров и дипломантов: 1-2 человек – 0,5 балл	Приказы ОУ, наличие наград, дипломов	15,5%
3.	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогических работников	3.1.Участие в конкурсах, представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности на мероприятиях муниципального уровня и регионального уровня	3.1.1.Личное участие в конкурсах: <u>региональный уровень:</u> 5% <u>муниципальный уровень:</u> 3% Отсутствие участия - 0% 3.1.2.Представление результатов деятельности (проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах): <u>региональный уровень:</u> 4% <u>муниципальный уровень:</u> 2 % Отсутствие выступлений - 0 %	Справка заместителя директора. Приказы, письма ДОиМП города Нефтеюганска ДОиМП ХМАО-Югры	14
		3.2.Участие в работе предметного сообщества	3.2.1.Участие в работе по составлению олимпиадных заданий на муниципальном уровне - 0,5 % 3.2.2.Участие в работе по проверке олимпиадных, мониторинговых, экзаменационных работ - 0,5 % 3.2.3.Участие в работе жюри, творческих гр.-0,5 % 3.2.4.Работа в творческой группе по подготовке педагога к профессиональному конкурсу - 1 % 3.2.5. Организация работы городского предметного сообщества - 2%	Справка заместителя директора. Приказы, письма ДОиМП города Нефтеюганска	4,5

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Max кол-во %
1	2	3	4	5	6
4.	Успешность внеурочной работы педагогического работника	4.1. Степень вовлечённости учащихся в социально-ориентированные, исследовательские и другие проекты, сопряженные с деятельностью педагогического работника и инициированные им	4.1.1. Количество учащихся вовлечённых в социально-ориентированный или исследовательский проект, разработанный педагогическим работником: 100% - 2% Отсутствие вовлечённых учащихся - 0 % 4.1.2. Разработка и реализация социальной практики, консультативный центр – 4% 4.1.3. Наличие мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями – 3%	Справка педагогического работника, согласованная заместителем директора	9
5.	Создание условий для сохранения здоровья учащихся.	5.1. Результативность оказания психолого-педагогической и социальной помощи нуждающимся учащимся	5.1.1. Наличие положительной динамики образовательных результатов у учащихся, охваченных психолого-педагогической и социальной помощью - 2% Отсутствие положительной динамики образовательных результатов у учащихся, охваченных психолого-педагогической и социальной помощью - 0% 5.1.2. Разработка и реализация адаптированной образовательной программы – 3%	Справка заместителя по УВР	5
		5.2. Посещаемость воспитанников/ Снижение заболеваемости воспитанников	5.2.1. Выполнение плана по детодням за предыдущий месяц - 445 -449 д/дней – 1% балл - 450 – и более дней/мес. 2% балла - менее 445 дней – 0 баллов		2
			5.2.2. Положительная динамика в снижении заболеваемости в группе за пред.месяц: - до 55 дней -1% - 56-60 дней – 2% - более 60 дней – 0 баллов	2	
	max				50
Заместитель директора					
1	Своевременное выполнение плановых показателей в соответствии с муниципальным заданием на	1.1. Полнота реализации основных образовательных программ.	1.1.1. 100% выполнение образовательных программ начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования – 2 % менее 100% выполнения образовательных программ начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования – 0	Приказы по школе, отчеты о выполнении образовательных программ	2

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %
1	2	3	4	5	6
	оказание муниципальных услуг (работ)		%		
		1.2.Обеспечение качества образования	1.2.1. 100% выпускников, допущенных к государственной итоговой аттестации, получили документ государственного образца об освоении соответствующего вида программы – 5% Наличие выпускников, не получивших документ государственного образца об освоении соответствующего вида программы – 0%	Справка заместителя директора	5
			1.2.2.Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ или набравших максимальное количество баллов на ОГЭ – 5% Отсутствие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ или набравших максимальное количество баллов на ОГЭ – 0%	Справка заместителя директора	5
			1.2.3.Доля учащихся, успешно освоивших основные общеобразовательные программы, в т.ч. адаптированные – не менее 100% - 5% Наличие учащихся, не освоивших основные общеобразовательные программы, в т.ч. адаптированные – 0%	Справка заместителя директора	5
2.	Участие в олимпиадах, конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях муниципального, регионального уровня	2.1.Наличие победителей и призёров Всероссийской олимпиады школьников, научно-исследовательских конференций муниципального уровня.	2.1.1.Количество победителей, призёров и дипломантов Всероссийской олимпиады школьников, научно-исследовательских конференций: <u>региональный уровень:</u> - 1-5 человек – 2 % - 6-10 человек - 3 % - 11-15 человек – 4 % - 16 человек и более – 5 % <u>муниципальный уровень:</u> - 1-5 человек – 0,5 % - 6-10 человек - 1 % - 11-15 человек – 1,5 % - 16 человек и более – 2 %	Приказы, письма ДОиМП города Нефтеюганска	7
		2.2.Наличие победителей конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. в соответствии с	2.2.1.Количество победителей, призёров и дипломантов: <u>региональный уровень:</u> - 1-15 человек - 2 % - 16 человек и более – 3 % <u>муниципальный уровень:</u> - 1-15 человек - 1 % - 16 человек и более – 2 %	Приказы, письма ДОиМП города Нефтеюганска	5

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтвержда ющий документ	Мах кол-во %
1	2	3	4	5	6
		санитарно-гигиенического режима			
4	Развитие кадрового потенциала	4.1.Сопровождение аттестации педагогических работников	4.1.1.100% педагогических работников подтвердили категорию из общего числа подавших заявление – 3 % Менее 100% педагогических работников подтвердили категорию из общего числа подавших заявление – 0 %.	Приказы ДОиМП ХМАО-Югры	3
		4.2.Сопровождение педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах (Фестиваль научно-технического творчества «От замысла к творчеству», «Учитель года», «Педагогический дебют», конкурсы на призы главы города Нефтеюганска, конкурсы на получение премии Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Президента Российской Федерации и т.д.).	4.2.1. Сопровождение педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах (Фестиваль научно-технического творчества «От замысла к творчеству», «Учитель года», «Педагогический дебют», конкурсы на призы главы города Нефтеюганска, конкурсы на получение премии Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Президента Российской Федерации и т.д.): <u>региональный уровень:</u> - 1-2 педагога – 2% - 3-4 педагога – 3% - 5 и более педагогов – 4% <u>муниципальный уровень:</u> - 1-2 педагога – 1% - 3-4 педагога – 2% - 5 и более педагогов – 3%	Приказы, письма ДОиМП Нефтеюганска	7
5	Соответствие условий, созданных в образовательной организации требованиям м ФГОС	5.1.Обеспечение оптимального сопровождения образовательного процесса в условиях перехода на новые ФГОС	5.1.1.Создание (обновление) комфортной развивающей предметно-пространственной среды в образовательной организации в соответствии с ФГОС – 2%. Отсутствие изменений развивающей предметно-пространственной среды в образовательной организации в соответствии с ФГОС – 0%.	Справка заместителем директора	2
			5.1.2.Организация мониторинговых исследований в рамках реализации образовательной программы – 2 % Отсутствие мониторинговых исследований в рамках реализации образовательной программы – 0 %	Справка заместителем директора	2
			5.1.3.Разработка, реализация и	Справка	3

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %
1	2	3	4	5	6
			сопровождение адаптированных программ для обучающихся с ОВЗ – 3%. Отсутствие адаптированных программ для обучающихся с ОВЗ – 0%.	заместителем директора	
			5.1.4.Наличие материально-технических условий для создания современной образовательной среды на уровне общего образования: лего-кабинет (Монтессори и др.) – 2% естественно - научная лаборатория – 2% лаборатории для профильного обучения – 2% Отсутствие материально-технических условий для создания современной образовательной среды на уровне общего образования – 0 %	Справка заместителем директора	6
			5.1.5.Своевременное обновление и пополнение материально-технической базы образовательной организации – 2%.	Справка заместителем директора	2
6	Динамика индивидуальных образовательных результатов	6.1.Динамика индивидуальных достижений учащихся по качеству конечных результатов за отчётный период	6.1.1.Доля учащихся, имеющих положительную динамику образовательных результатов: свыше 10% – 3 %, 5,1 - 10% - 2 % 0 – 5%- 1% Отсутствие положительной динамики образовательных результатов - 0 %	Справка заместителем директора	3
7	Развитие государственно - общественного управления, детского общественного движения	7.1.Наличие органов государственно - общественного управления (Управляющего совета, совета родителей) общественного самоуправления	7.1.1.Наличие в образовательной организации органов государственно - общественного управления – 2% Отсутствие в образовательной организации органов государственно - общественного управления – 0%	Справка заместителем директора	2
		7.2.Развитие детского общественного движения	7.2.1.Наличие органов детского самоуправления - 2% Отсутствие в образовательной организации органов детского самоуправления -0% 7.2.2.Образовательная организация реализует деятельность общероссийской общественно-	Справка заместителем директора	4

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %
1	2	3	4	5	6
			государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников» - 2% Образовательная организация не реализует деятельность общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников» - 0%		
8	Профилактика правонарушений среди несовершеннолетних учащихся	8.1. Эффективность мероприятий по профилактике нарушений у несовершеннолетних	8.1.1. Отсутствие/снижение случаев нарушений правил дорожного движения учащимися – 2% Наличие случаев нарушений правил дорожного движения учащимися – 0 %	Справка заместителем директора	2
			8.1.2. Доля учащихся, состоящих на профилактических учётах, охваченных услугами дополнительного образования: 100%-90% - 3%; 89%-70% - 2%, 69%-50% - 1%, менее 50% - 0 %	Справка заместителем директора	3
			8.1.3. Отсутствие/снижение количества несовершеннолетних, состоящих на учёте в КДН и ЗП: 1-2 учащихся – 1 % 3-4 учащихся – 2 % 5-6 учащихся – 3 % Отсутствие несовершеннолетних, состоящих на учёте в КДН и ЗП» - 4 % Отсутствие снижения количества несовершеннолетних, состоящих на учёте в КДН и ЗП - 0 баллов	Справка заместителем директора	4
9	Ведение инновационной работы в образовательной организации	9.1. Эффективность инновационной работы	9.1.1. Наличие документов о присвоении статуса инновационных площадок – 3% Отсутствие документов о присвоении статуса инновационных площадок – 0%	приказ	3
			9.1.2. Наличие договоров о сотрудничестве с другими региональными, федеральными организациями в сфере образования – 2% Отсутствие договоров о сотрудничестве с другими региональными, федеральными организациями в сфере образования – 0%	Копии договоров	2

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %
1	2	3	4	5	6
			9.1.3.Наличие публикаций по теме инновационной деятельности -2% Отсутствие публикаций по теме инновационной деятельности -0%	Справка заместителя директора	2
10	Создание условий для сохранения здоровья учащихся	10.1.Обеспечение психолого-педагогической и социальной помощи нуждающимся учащимся	10.1.1.Организация деятельности центра психолого-педагогической и социальной помощи нуждающимся учащимся – 5% 10.1.2.Организация деятельности психолого-медико-педагогической комиссии – 3%	Справка заместителя директора	8
		10.2.Результативность оказания психолого-педагогической и социальной помощи нуждающимся учащимся	10.2.1.Наличие положительной динамики образовательных результатов у учащихся, охваченных психолого-педагогической и социальной помощью - 2% Отсутствие положительной динамики образовательных результатов у учащихся, охваченных психолого-педагогической и социальной помощью - 0%	Справка заместителя директора	2
11	Информационная открытость образовательной организации	11.1. Соответствие содержания сайта федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации»	11.1.1.Содержание сайта соответствует федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации – 5%, Содержание сайта не соответствует федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации – 0%	Справка заместителя директора	5
		11.2.Внедрение информационных систем	11.2.1.Работа с использованием информационных систем в образовательной деятельности – 5% (за каждый вид)	Справка заместителя	5
12.	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	12.1. Наличие акта, полученного в установленный срок, без замечаний	12.1.1.Наличие акта, полученного в установленный срок, без замечаний –2 % Отсутствие акта, акт получен после установленного срока, наличие замечаний в акте – 0 %.	Справка	2
13	Выполнение требований действующего законодательства для реализации основных образовательных программ	13.1. Отсутствие предписаний надзорных органов	13.1.1.Доля исполненных предписаний ОГПН: 100%-80%- 5 % 79%-50%- 3 % 49%-25% - 2 % менее 25%- 0 % Отсутствие предписаний – 3%. Отсутствие исполненных предписаний – 0%. 13.1.2.Доля исполненных предписаний ТО «Роспотребнадзор»:	Справка	16

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %
1	2	3	4	5	6
			100%-80%- 5 % 79%-50%- 3 % 49%-25%- 2 % менее 25%- 0 %. Отсутствие предписаний – 3%. Отсутствие исполненных предписаний – 0%.		
14.	Организация эффективной физической и спортивной инфраструктуры	14.1.Создание условий, направленных на развитие инфраструктуры для занятий физической культурой и спортом в общеобразовательной организации	14.1.1.Физкультурно-спортивная зона соответствует требованиям СанПиН 2.4.2.2821-10: Сектор для метания – 0,5% Сектор для прыжков в длину – 0,5% Размеченные дорожки для бега с твердым покрытием – 0,5%. Футбольное поле – 1%. Волейбольная (баскетбольная площадка) – 1%. Отсутствие оборудованной физкультурно-спортивной зоны в соответствии с требованиями СанПиН 2.4.2.2821-10 – 0%.	Справка	3,5
	ИТОГО				
Главный бухгалтер					
1.	Достижение целевого показателя «Размер среднемесячной заработной платы педагогических работников, муниципальных образовательных организаций», определенно го во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 (по перечню	1.1. Достижение целевого показателя «Размер среднемесячной заработной платы педагогических работников, муниципальных образовательных организаций», определенного во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 (по перечню распоряжения Правительства Ханты-Мансийского автономного округа от 29.12.2012 №696-рп) на установленном уровне	1.1.1. Заработная плата педагогических работников соответствует установленному уровню – 10% Заработная плата педагогических работников не соответствует установленному уровню – 0%	Справка руководителя	10

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %
1	2	3	4	5	6
	распоряжения Правительства Ханты-Мансийского автономного округа от 29.12.2012 №696-рп)				
2	Осуществление мероприятий, направленных на оптимизацию штатной численности и расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала	2.1. Доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников по сравнению с уровнем прошлого года 2.2. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации по сравнению с уровнем прошлого года	2.1.1. Ниже по сравнению с уровнем прошлого года - 5%, 2.2.1. Ниже по сравнению с уровнем прошлого года - 5%	Справка руководителя	10
3.	Качество реализации плана финансово-хозяйственной деятельности и образовательной организации	3.1. Недопущение образования необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженностей, в том числе по КОСГУ 213 «Начисление на выплаты по оплате труда» по итогам отчетного периода	3.1.1. Отсутствие кредиторской и (или) дебиторской задолженностей - 5%. Наличие кредиторской и (или) дебиторской задолженностей - 0%.	Справка руководителя	17
		3.2. Финансовое обеспечение деятельности образовательной организации	3.2.1. Доля освоенных финансовых средств: 100% - 9% 98-99% - 7% Менее 98% - 0%		

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %
1	2	3	4	5	6
		3.3. Подготовка документов и участие согласно плану – графику в проведении закупок товаров, услуг для нужд муниципального образовательного учреждения в соответствии с требованиями Федеральных законов от 05.04.2013 № 44-ФЗ, от 18.07.2011 № 223-ФЗ	3.3.1. Своевременная и качественная подготовка документов и участие в проведении процедуры торгов согласно плана-графика – 3% Нарушение сроков или некачественная подготовка документов – 0%		
4	Своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации, отчетности	4.1. Предоставление экономической и (или) бухгалтерской отчетности в установленные сроки, без замечаний со стороны кураторов Департамента	4.1.1. Предоставление экономической и (или) бухгалтерской отчетности в установленные сроки, без замечаний – 5% Нарушение срока предоставления экономической и (или) бухгалтерской отчетности, наличие замечаний – 0%	Справка руководителя	18
		4.2. Своевременное и полное размещение информации о финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации на соответствующих сайтах и порталах	4.2.1. Своевременное и полное размещение информации о финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации на соответствующих сайтах и порталах – 5%. Несвоевременное и (или) не в полном объеме размещение информации о финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации на соответствующих сайтах и порталах – 0%.		
		4.3. Соответствие деятельности требованиям законодательства	4.3.1. Отсутствие жалоб потребителей услуг – 3% Наличие жалоб потребителей услуг – 0%.		
			4.3.2. Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов в отчетный период – 5%. Наличие предписаний со стороны		

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %
1	2	3	4	5	6
			контролирующих органов в отчетный период– 0%.		
5	Повышение профессионального мастерства	5.1. Участие в профессиональных конкурсах, семинарах, вебинарах, круглых столах, совещаниях и т.д.	5.1.1. Участие в профессиональных конкурсах, семинарах, вебинарах, круглых столах, совещаниях и т.д. – 2%	Справка руководителя	5
			5.1.2. Представление опыта работы на мероприятиях, проводимых на территории города, округа по повышению профессионального мастерства – 3%		

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников согласно Таблице 15 настоящего Положения.

Таблица 15

Показатели и критерии эффективности деятельности работников для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
Педагогические работники				
	Высокий уровень образовательных результатов (по результатам государственной итоговой аттестации)	Наличие выпускников, получивших 100- баллов на ЕГЭ. Наличие выпускников, получивших на ЕГЭ 90 баллов и выше. Наличие выпускников ОУ, набравших максимальный балл на ОГЭ	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ - 5000 рублей (за каждого) Наличие выпускников, получивших на ЕГЭ 90 баллов и выше – 2000 рублей (за каждого) Наличие выпускников ОУ, набравших максимальный балл на ОГЭ – 1000 рублей (за каждого)	Протокол результатов ГИА
	Высокий уровень достижений учащихся во внеучебной деятельности на	Наличие победителей, призеров Всероссийского этапа Всероссийской олимпиады школьников	Наличие победителей-10000 (за каждого) наличие призеров - 7000 (за каждого)	Приказ или письмо, или грамота Министерства образования и

	уровне России	Наличие победителей, призёров Всероссийского этапа научно-практической конференции «Шаг в будущее», акции «Я-гражданин России» и др.	Наличие победителей-5000 рублей (за каждого учащегося или команду) Наличие призёров - 3000 рублей (за каждого учащегося или команду)	науки РФ
		Наличие победителей, призёров Всероссийского этапа конкурсов, смотров, соревнований и пр. в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Перечня олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи в текущем году», планом работы Министерства образования и науки РФ	Наличие победителей-5000 рублей (за каждого учащегося или команду) наличие призёров - 3000 рублей (за каждого учащегося или команду)	
3	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога	Результативное участие в профессиональных конкурсах муниципального уровня (очное участие)	Победитель – 30000 рублей Призер – 15000 рублей	Приказ или письмо, или грамота, или программа мероприятия
		мун этап	победитель - 5000 призер - 3000	
		Результативное участие в профессиональных конкурсах регионального уровня (очное участие)	Победитель – 30000 рублей Призер – 15000 рублей	
		Результативное участие в профессиональных конкурсах всероссийского уровня (очное участие)	Победитель – 30000 рублей Призер - 15000 рублей	
		Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях Всероссийского уровня (очное участие)	Выступление с докладом – 5000 рублей Мастер-класс (открытое занятие) – 5000 рублей	
		Работа педагога по организационно-методическому сопровождению государственной итоговой аттестации	Руководитель пункта ЕГЭ, ОГЭ – 10000 рублей Руководитель пункта ЕГЭ, ОГЭ (на дому)– 5000 рублей Технический исполнитель в пункте ЕГЭ, ОГЭ – 5000 рублей организатор в аудитории/вне аудитории – до 5000 сопровождение обучающихся на ОГЭ И	Приказы, протоколы

			ЕГЭ – до 2000	
Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	Поддержание имиджа	ОО	По факту выполнения до 31000 рублей: подготовка школы – до 7000 результативность реализации ШСП – до 5000 участие в спартакиаде работников – до 2000 участие в род патруле – до 2000 подготовка лагеря – до 7000 результативность работы в соответствии с миссией школы – до 5000 выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции – до 5000	Приказ или служебная записка заместителя
Обеспечение безопасности	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни		За каждый праздничный день – 1000 рублей	Приказ
заместитель руководителя, заведующий библиотекой				
Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности	Результативное участие в профессиональных конкурсах муниципального уровня (очное участие)		Победитель -30000 рублей Призер-15000 рублей	Приказ, диплом
	Результативное участие в профессиональных конкурсах регионального уровня, Всероссийского уровня (очное участие)		Победитель – 30000 рублей Призер-15000 рублей	Приказ, диплом
	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности на мероприятиях регионального уровня (очное участие)		Доклад – 3000 рублей Мастер-класс (открытое занятие) -3000 рублей	Приказ, диплом, сертификат
	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности заместителя руководителя на мероприятиях Всероссийского уровня (очное участие)		Доклад – 5000 рублей Мастер-класс (открытое занятие) – 5000 рублей	Приказ, диплом, сертификат
	Работа заместителя руководителя по организационно-методическому сопровождению государственной итоговой аттестации		Руководитель пункта ЕГЭ, ОГЭ-10000 рублей Технический исполнитель в пункте ЕГЭ, ОГЭ- 5000 рублей	Приказ, диплом, сертификат

			Член ГЭК-3000 рублей	
		Подготовка материалов для участия в конкурсах образовательных организаций	Муниципальный уровень ОО-победитель - 5000 рублей ОО-призер- 3000 рублей Региональный уровень ОО-победитель - 7000 рублей ОО-призер-5000 рублей Всероссийский уровень ОО-победитель-10000 рублей ОО-призер-7000 рублей	Приказ, диплом, сертификат
	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства	Результаты деятельности по подготовке ОО к проверке надзорными органами	Отсутствие замечаний-10000 рублей Отсутствие замечаний режимного характера-5000 рублей	Предписание, служебная записка
	Участие в мероприятиях муниципального уровня	Создание условий для проведения муниципальных мероприятий (спортивных соревнований, конкурса профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют», муниципального этапа Всероссийского форума научной молодежи «Шаг в будущее», августовского совещания педагогических работников) и др.	Организация мероприятия-5000 рублей Участие в обеспечении условий-2000 рублей	Приказ, служебная записка
		Создание условий для организации отдыха в каникулярное время	Организация работы летнего оздоровительного лагеря на базе ОО- 10000 рублей	Приказ
		Участие заместителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах	Участник-2000 рублей	Приказ, письмо
	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	Выполнение муниципального задания по направлениям, курируемым руководителем	100% выполнение муниципального задания по показателям, характеризующим качество муниципальной услуги (курирующим заместителем) – 2000 рублей	Отчет о выполнении МЗ
	Обеспечение безопасности	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в	Приказ

			праздничные дни -1000 рублей (за каждый праздничный день)	
	Участие ОО в независимых процедурах оценки качества	Участие ОО в независимых процедурах оценки качества (ВПр, РДР)	Организация и проведение ВПр,РДР-2000 рублей	Приказ
	Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	Поддержание имиджа ОО	По факту выполнения 5000 рублей	Приказ или служебная записка заместителя
специалисты, служащие, рабочие				
	Результативность деятельности	Результативное участие в профессиональных конкурсах (школьного уровня)	Победитель -10000 рублей Призер-5000 рублей	Приказ
	Обеспечение безопасности	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	За каждый праздничный день – 1000 рублей	Приказ
	Высокая интенсивность и высокое качество работы	Подготовка ОО к началу нового учебного года	Организация подготовки документов или участка – 5000 рублей (за каждый участок)	Приказ
	Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	Поддержание имиджа ОО	По факту выполнения 5000 рублей	Приказ или служебная записка заместителя

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 8 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, за особые достижения при выполнении услуг (работ) не рассматриваются в отношении работника, не состоящего в списочном составе на день издания приказа «Об установлении стимулирующих выплат работникам».

4.4.Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 16 настоящего Положения.

Таблица 16

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Общеобразовательная организация			
1.1.	Руководитель			
1.1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-17% от объема средств на стимулирование	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	За выполнение особо важных и сложных заданий по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
2.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, педагогический персонал			
2.1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% должностного оклада (для вновь принятых - 10% должностного оклада на полгода)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг(работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.2.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
1.3.	Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг служащие, рабочие учреждения			
1.3.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	15 % - 50 % должностного оклада, тарифной ставки	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.3.2.	Премияльная выплата по	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным	Единовременно

	итогах работы за год		перечнем показателей и условий для премирования	
1.3.3.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг(работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.4.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% должностного оклада (для вновь принятых - 10% должностного оклада на полгода)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно

4.5. 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, настоящим Положением.

Премияльная 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 8 настоящего Положения.

Выплата производится:

-руководителю организации - на основании приказа директора Департамента

-работникам организации - на основании приказа руководителя организации.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, проработавшим полный календарный год, а так же работникам, проработавшим не полный календарный год:

-прием на работу в текущем календарном году,

-отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет,

-отпуск по беременности и родам,

-расторжение трудового договора по следующим причинам: по инициативе работника - выход на пенсию, уход за ребенком; по инициативе работодателя - сокращение штатной численности работников организации.

-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 труда 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 заменяемую ей альтернативную гражданскую службу и возвращении в связи с окончанием военной службы; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по

решению государственной инспекции труда или суда; состояния здоровья работника в соответствии с медицинским заключением; смерть работника).

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Конкретный размер премии определяется, исходя из установленного месячного фонда оплаты труда работника, по основной занимаемой должности на последний день года и выплачивается не позднее 31 декабря года, за который производится выплата.

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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

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

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 17 настоящего Положения.

Таблица 17

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов	20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	20%

Размер премиальной выплаты по итогам работы на год оформляется приказом организации.

Приказ на выплату с учетом выполнения условий премирования утверждается:

- директором департамента - руководителям организаций,
- руководителем организации - работникам данной организации.

Премия начисляется пропорционально отработанному в течение года времени.

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

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю организации устанавливаются приказом директора Департамента и указывается в трудовом договоре.

5.3. 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.

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, 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.

5.5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Департамента (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).

5.6. Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Департамента.

5.7. Дополнительно руководителю может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за выполнение особо важных и сложных заданий. Конкретный размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты руководителю организации устанавливается Приказом Департамента

5.8. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за выполнение особо важных и сложных заданий не является гарантированной,

выплачивается за эффективные результаты труда, а также в случаях особой важности и повышенной сложности выполняемых им заданий директора Департамента.

5.9. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата руководителю устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

5.10. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%;

в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%;

в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;

в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3%.

5.11. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы организации;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, 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 организации, причинения ущерба организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение настоящего Положения.

5.12. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 4.4 настоящего Положения.

5.13. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 7 настоящего Положения.

5.14. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей 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. 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.

5.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

у руководителя -5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера -5;

5.16. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. К иным вопросам оплаты труда относятся:

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

единовременные социальные выплаты.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска 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.

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.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должна превышать двух фондов оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности месяца предшествующего уходу в отпуск. Конкретный размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска утверждается приказом руководителя организации.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в размере пропорционально отработанному времени (в том числе учитывается время нахождения в служебных командировках), согласно табеля учета рабочего времени, работнику, вновь принятому на работу, а также работнику, которому предоставлен отпуск с последующим увольнением по собственному желанию и не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

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.

6.3. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с Департаментом может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 8 настоящего Положения, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников учреждения и не может превышать 10 тысяч рублей. Единовременное премирование осуществляется в отношении всех категорий работников состоящих в списочном составе учреждения, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого составляет более 14 дней. Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Размер единовременной премии оформляется приказом организации.

Приказ на выплату утверждается:

- директором департамента - руководителям организаций,
- руководителем организации - работникам данной организации.

6.4. 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 1 000 рублей.

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

6.6. В соответствии с правовыми актами администрации города Нефтеюганска и коллективным договором организации осуществляются единовременные социальные выплаты для социальной защищенности работников образовательных организаций.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, субвенций, предоставляемых из бюджета автономного округа на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств бюджета муниципального образования город Нефтеюганск и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3 таблицы 11 настоящего Положения;

на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

7.4. Руководитель организации предусматривает поэтапное снижение доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации до 40%, в том числе с учетом достижения соответствующего целевого показателя региональной «дорожной карты».

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

8. Заключительные положения

8.1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда организацией в Положении о системе оплаты труда организации могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит Требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, утвержденных постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 № 431-п.

8.2. Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности для бюджетных организаций, организационной структуры для автономных организаций устанавливается Департаментом.

8.3. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Приложение 2
к приказу муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№ 3» от 26.06.2017 №660

Положение об экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 3»

1. Общие положения

1.1. Экспертная комиссия по установлению оплаты труда работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» (далее - Комиссия) создается, утверждается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» (далее – Школа).

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок экспертизы Комиссией результатов труда работников Школы для распределения стимулирующих выплат, премии к праздничным датам

1.3. Целью экспертной деятельности Комиссии является выявление инициативных, творчески работающих, успешно и добросовестно исполняющих должностные обязанности работников, активно внедряющих инновационные образовательные программы для повышения качества образовательного и воспитательного процесса, и распределение стимулирующих выплат, премии к праздничным датам по разработанной и утвержденной системе критериев оценивания качества труда работников Школы.

1.4. Основными задачами Комиссии являются:

1.4.1. Стимулирование и мотивация работников Школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.4.2. Обеспечение работникам Школы возможности повышения уровня оплаты труда.

1.5. Основные принципы деятельности Комиссии:

1.5.1. Институциональность деятельности с привлечением общественности для оценки труда работников Школы.

1.5.2. Открытость и коллегиальность, обеспечивающие объективное отношение к работникам Школы, выдвигаемых на стимулирующую часть фонда оплаты труда, премию.

1.6. Нормативной основой экспертной деятельности Комиссии являются:

– Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы»;
- постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
- постановления Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда».

2. Функции экспертной Комиссии

2.1. Комиссия осуществляет следующие основные функции:

2.1.1. Экспертиза представленных руководителем Школы аналитических справок (отчетов) о работе, служебных записок заместителей директора по выполнению критериев и индикаторов за соответствующий период (месяц, квартал, год).

2.1.2. Оформление результатов оценивания в виде экспертных заключений.

2.1.3. Решение о выплате стимулирующих выплат, премии к праздничным датам принимается экспертной комиссией. Решение комиссии утверждается приказом директора Школы.

3. Состав и регламент экспертной Комиссии

3.1. В состав Комиссии входят по должности директор Школы, его заместители, председатель первичной профсоюзной организации Школы и представители трудового коллектива, выбранные Общим собранием трудового коллектива.

3.2. Общее число членов Комиссии - не более 18 человек.

3.3. Персональный состав Комиссии и регламент ее работы утверждается приказом директора Школы.

3.4. Председателем Комиссии является директор Школы. Заместитель председателя Комиссии и секретарь Комиссии избираются на первом заседании Комиссии.

3.5. Председатель Комиссии:

3.5.1. Руководит деятельностью Комиссии.

3.5.2. Председательствует на общих заседаниях Комиссии.

3.5.3. Заверяет экспертные заключения.

3.6. Заместитель председателя экспертной Комиссии выполняет обязанности председателя в случае его отсутствия (по согласованию). 3.7. Секретарь Комиссии осуществляет прием документов, ведет регистрацию, готовит заседание Комиссии, оформляет протоколы, делает выписки из протоколов, знакомит членов Комиссии с представленными материалами, оформляет документы на архивное хранение.

3.8. Комиссия формируется на один учебный год. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность безвозмездно на общественных началах.

3.9. Комиссия является коллегиальным органом и принимает решение в рамках своей компетенции по установлению стимулирующих выплат, премий к праздничным датам.

3.10. Решение о размере стимулирующих выплат принимаются два раза в год (периоды с 1 сентября по 31 января и с 1 февраля по 31 августа).

3.11. Выплата премий по итогам года осуществляется на основании приказа директора Школы по согласованию с Комиссией за фактически отработанное время.

4. Права и обязанности экспертной Комиссии

4.1. Комиссия имеет право:

4.1.1. Запрашивать от администрации Школы необходимые для работы сведения.

4.1.2. Определять порядок работы экспертной Комиссии.

4.1.3. Вносить предложения по порядку работы Комиссии.

4.1.4. Требовать постановки своих предложений на голосование.

4.1.5. Принимать решение о снижении (лишении) размеров стимулирующей оплаты.

Решение об уменьшении (лишении) размера стимулирующей оплаты работникам оформляется приказом по Школе на основании представленной служебной информации.

Работники должны быть ознакомлены о причине снижения (лишении) размеров стимулирующей оплаты под роспись и имеют право обжаловать решение о снижении (лишении) размеров стимулирующей оплаты в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действие решения о снижении (лишении) стимулирующей оплаты.

4.2. Обязанности членов экспертной Комиссии:

4.2.1. Соблюдать порядок работы Комиссии.

4.2.2. Выполнять поручения, данные председателем Комиссии.

4.2.3. Обеспечивать объективность принятия решений.

4.3. Комиссия и ее члены несут персональную ответственность за объективную и качественную подготовку экспертных заключений.

4.4. Члены Комиссии не имеют права распространять в любой форме информацию, ставшую доступной им как членам Комиссии до принятия окончательного решения Комиссии.

4.5. В случае невозможности прибыть на заседание член Комиссии уведомляет об этом председателя не позднее, чем за два дня до проведения заседания.

4.6. Решение Комиссии является действительным, если за него проголосовало более половины списочного состава.

4.7. Заседания Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются председателем, секретарем Комиссии.

5. Процедура представления Комиссией экспертных материалов

5.1. Члены комиссии представляют на заседание Комиссии оценочные листы о показателях деятельности работников (листы самооценки работников), являющихся основанием для выплаты работникам стимулирующих выплат.

5.2. Комиссия рассматривает оценочные листы утвержденной формы по каждому работнику, служебные записки заместителей директора.

На основе результатов оценочных листов (листов самооценки работников) составляется сводный (итоговый) оценочный лист в баллах. Результаты заносятся в протокол Комиссии.

5.3. На основании сводного оценочного листа с критериями оценки эффективности деятельности работников Школы Комиссия принимает решение о выплате стимулирующих выплат, премии к праздничным датам, знакомит со сводным оценочным листом работников Школы.

5.5. На основании решения Комиссии издается приказ по Школе, в котором указываются размеры стимулирующих выплат на установленный период, премии к праздничным датам.

6. Заключительные положения

6.1. В случае несогласия работника с результатами оценки эффективности его деятельности в течение 1 дня с момента ознакомления его с оценочным листом и набранными баллами, работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой эффективности его профессиональной деятельности.

6.2. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

6.3. Апелляции работников Школы по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

6.4. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника Школы и дать ему ответ по результатам проверки в течение 1 дня после принятия заявления.

6.5. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку эффективности профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6.6. По истечении 3 дней после заседания Комиссии решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

6.7. Комиссия вправе пересматривать параметры и критерии эффективности деятельности работников Школы по собственной инициативе или на основании предложений работников Школы не чаще 2-х раз в год.