

АДМИНИСТРАЦИЯ НИЖНЕВАРТОВСКОГО РАЙОНА

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НОВОАГАНСКАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1»
(МБОУ «Новоаганская ОСШ №1»)**

ПРИКАЗ

09.01.2018

№ 1

Об утверждении Положения об
установлении системы оплаты труда
работников МБОУ «Новоаганская
ОСШ №1», Положение об
стимулирующих выплатах
работников МБОУ «Новоаганская
ОСШ №1»

В соответствии с постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 27.11.2017 № 465-п «Об увеличении фонда оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 2 марта 2017 года № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 5 июня 2017 года № 4-нп «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 2 марта 2017 года № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21 декабря 2017 года № 16-нп «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского

автономного округа – Югры от 2 марта 2017 года № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением администрации района от 01.12.2017 №2484 «Об увеличении фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений Нижневартовского района», руководствуясь Уставом района, с постановлением администрации района от 09.01.2018 № 2 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций района и прочих организаций образования, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации района»,

Утвердить:

1. Положение об установлении системы оплаты труда работников МБОУ «Новоаганская ОСШ №1», согласно приложению 1.
2. Положение о стимулирующих выплатах работников МБОУ «Новоаганская ОСШ №1», согласно приложению 2.
3. Критерии для обоснования стимулирующих выплат, согласно приложению 3.
4. Положения вступает в силу и распространяется на правоотношения возникшие с 01 января 2018 года.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы



Л.Н.Константинова

Положение
об установлении системы оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Новоаганская общеобразовательная средняя школа № 1»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает систему и условия оплаты труда работников МБОУ «Новоаганская ОСШ № 1» 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.
2. Система оплаты труда работников организации устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.
3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 150 рублей (далее – ставка заработной платы).
4. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 - Указа Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы»;
 - постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
 - постановления Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
 - приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
 - приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года №1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;
 - приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года №251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
 - приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года №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 труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года №691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 ноября 2015 года №832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования»;

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 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 декабря 2014 года №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»;

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

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, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

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 – 3 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 3 ноября 2016 года №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

6. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными федеральными законами и законами автономного округа,

содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

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

8. Заработная плата работников организации состоит из:

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

9. Размер минимальной заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в автономном округе.

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

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

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

10. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем 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.

II. Основные условия оплаты труда работников организации

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 должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующим положениям профессиональных стандартов.

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 коэффициенты 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.

Должностной оклад определяется по следующей формуле:

$$ДО = НУ + НК + БО * БК * КТ * (КСР + КК + КМУ + КУУ + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;
НУ – надбавка за ученую степень;
НК – надбавка на обеспечение книгоиздательской продукции
и периодическими изданиями;
БО – базовый оклад;
БК – базовый коэффициент;
КТ – коэффициент территории;
КСР – коэффициент специфики работы;
КК – коэффициент квалификации;
КМУ – коэффициент масштаба управления;
КУУ – коэффициент уровня управления.

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, коэффициенты квалификации, увеличенной на единицу.

Должностной оклад определяется по следующей формуле:

$$ДО = НУ + НК + БО * БК * КТ * (КСР + КК + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;
НУ – надбавка за ученую степень;
НК – надбавка на обеспечение книгоиздательской продукции
и периодическими изданиями;
БО – базовый оклад;
БК – базовый коэффициент;
КТ – коэффициент территории;
КСР – коэффициент специфики работы;
КК – коэффициент квалификации;

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

Должностной оклад определяется по следующей формуле:

$$ДО = НУ + БО * БК * КТ * (КСР + КК + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;
НУ – надбавка за ученую степень;
БО – базовый оклад;
БК – базовый коэффициент;
КТ – коэффициент территории;
КСР – коэффициент специфики работы;
КК – коэффициент квалификации.

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

Должностной оклад определяется по следующей формуле:

$$ДО = БО * БК * (КСР + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;
БО – базовый оклад;
БК – базовый коэффициент;

КСР – коэффициент специфики работы.

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

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

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

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 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.

7. Размер базового коэффициента указа в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Размер базового коэффициента

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

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие

2.7.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,1
2.8.	Работа педагогических работников, связанная с: -реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); -реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
2.9.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.10.	Работа в классах (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.11.	Работа (кроме педагогических работников) в: -санаторной школе; -общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	
2.12.	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 (с 0 - 3 лет)	0,10
2.13.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.14.	Работа в дошкольных группах с детьми, относящимися к категории КМНС, с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.15.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
2.16.	Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.17.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.18.	Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки), за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными	

образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

8. Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в городской местности, – 1,0, в сельской местности – 1,2.

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

Таблица 2

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

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Дошкольные образовательные организации		
1.1.	Работа (кроме руководителей организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации и педагогических работников) в дошкольной образовательной организации	0,025
1.2.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.3.	Работа педагогического работника в ПМПК, за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.4.	Работа в группах для детей с туберкулезной интоксикацией	0,10
1.5.	Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее – КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.6.	Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.7.	Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки) за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	
1.8.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент	

	применяется по факту нагрузки): -работа в разновозрастной группе; -работа с детьми раннего возраста (0 – 3 лет)	
1.9.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.10.	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
1.11.	Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
1.12.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.13.	Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	
2.Общеобразовательные организации		
2.1.	Работа (кроме руководителей организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации и педагогических работников) в общеобразовательной организации	0,025
2.2.	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)	0,05
	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
	проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.3.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе	0,05
2.4.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.5.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.6.	Заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); Работа педагогического работника в ПМПК, руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	

	возможностями здоровья	
2.19.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (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 педагогического работника в дошкольных отделениях (группах) (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
2.24.	Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
2.25.	Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах)	0,10

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 муниципальных образовательных 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.

11. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам организации в размере, приведенном в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
Квалификационная категория (специалисты)	
высшая категория	0,20
первая категория	0,10
вторая категория	0,05

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 4 настоящего Положения.

Таблица 4

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

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации»	0,15
Почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФС, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-	0,05

Мансийского автономного округа - Югры	
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
Благодарственные письма(благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

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.

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

Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных образовательных организаций района к группам по оплате труда руководителей, заместителя руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом Управления.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента масштаба управления

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

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 Управления.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 6 настоящего Положения.

Размер коэффициента уровня управления

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

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

Таблица 7

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряд оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,023	1,054	1,074	1,1	1,125	1,151	1,177	1,202	1,228	1,253

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

17. Размер коэффициента специфики работы для рабочих таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента специфики работы рабочих

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
Рабочие всех типов организаций		
1.1.	Водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (учащихся, воспитанников)	0,25

18. 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.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

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, увеличения 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.

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

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

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

3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового

кодекса Российской Федерации и решением Думы Нижневартовского района от 15.12.2004 № 53 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Нижневартовского района».

4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличения 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.

5. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 9 настоящего Положения.

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии со статьей 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 не рабочий 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 статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа 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 статьей 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 со 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.
6.	Повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности	30% должностного оклада (тарифной ставки)	Осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов).
7.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Нижневартовского района от 15.12.2004 № 53 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Нижневартовского района».
8.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	- до 50% - муниципальный район Нижневартовский район	

6. Выплаты, указанные в пунктах 1-6 таблицы 9 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, доплат, кроме районного коэффициента и

процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

IV. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

В случае деления 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 осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

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 исчисляется из расчета должностного оклада, тарифной ставки (оклада) по фактической нагрузке на дату начала отпуска, с учетом стимулирующих выплат в размере 20%, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать одного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

При условии нагрузки по основной должности менее одной штатной единицы, но общая нагрузка работника по основному месту работы составляет не менее одной штатной единицы, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в перерасчете на одну штатную единицу по основной должности.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год.

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.

4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с главой района не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

«На основании решения думы Нижневартковского района от 2 июля 2012 года № 219 «Об утверждении положения о социальной защищенности работников муниципальных учреждений района на текущий, очередной финансовый год и плановый период» согласно раздела II «Виды социальной защищенности» п.2.1 оказывается единовременная выплата в размере одного месячного оплаты труда работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, проработавшим в муниципальных учреждениях района не менее 15 лет.

Единовременная выплата осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер единовременной выплаты работающего юбиляра устанавливается в размере его фактически начисленной заработной платы за предыдущий полный отработанный месяц».

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

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.

V. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, за счет средств бюджетов округа и муниципального района, 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).

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, 6 таблицы 8 настоящего Положения;

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

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

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

VI. Заключительные положения

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 действующим нормативным правовым актам Российской Федерации, автономного округа, района.

2. Структура и предельная штатная численность организаций, подведомственных Управлению, утверждается руководителем организации по согласованию с Управлением. Форма расчета заработной платы работников МБОУ "Новооганская общеобразовательная средняя школа №1" (с учетом стимулирующих выплат согласно приказу) прилагается.

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

Директор школы



Л.Н. Константинова

**Положение
о стимулирующих выплатах работникам
МБОУ «Новоаганская ОСШ №1».**

1. Общие положения.

- 1.1. Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУ «Новоаганская ОСШ №1» (далее Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников школы в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, ответственности за конечные результаты труда.
- 1.2. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам МБОУ «Новоаганская ОСШ №1»
- 1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.
- 1.4. Для распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения создается комиссия, с обязательным включением в неё представителя методических объединений школы. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.
- 1.5. Стимулирующие выплаты работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом работника с учетом конечных результатов работы Учреждения, за высокое качество работы. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы работников Учреждения.
- 1.6. На основании настоящего Положения каждый работник Учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.
- 1.7. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:
- по результативности профессиональной деятельности;
 - за качество и высокие результаты работы.
- 1.8. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.
- 1.9. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.
- 1.10. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

2. Порядок установления стимулирующих выплат педагогическим работникам.

2.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности педагогического работника Школы, для установления стимулирующих выплат, является суммарное количество баллов показателей для стимулирующих выплат педагогам.

2.2. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов.

2.3. Комиссия по материальному поощрению работников школы (далее – Комиссия), утвержденная приказом директора, рассматривает материалы по самоанализу деятельности учителя, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности учителя требованиям к установлению стимулирующих выплат.

2.4. На основании всех материалов Комиссия составляет итоговый протокол.

2.5. На основании решения Комиссии директор и члены комиссии подписывают протокол об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам Школы по результатам их профессиональной деятельности за текущий месяц. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 100%	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно
		0% - 100%	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим	Ежемесячно

1.2.	Выплата за качество выполняемой работы		работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы			
1.3.1.	за квартал	0 – 1,0 фонда оплаты труда работника	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявленные инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;	1 раз в квартал
1.3.2.	за год	0 – 1,5 фонда оплаты труда работника	соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год

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

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за I. II. III квартал выплачивается до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

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

3. Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат

3.1. Размер стимулирующих выплат каждому учителю за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов претендентов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший месяц.

4. Критерии для снятия выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников Школы

4.1. Основанием рассмотрения снятия % стимулирующих выплат педагогам является невыполнение (нарушение) критерий оценки деятельности педагогических работников школы.

Таблица 2

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год

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

5. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников Школы

5.1. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогам (Приложение № 1, Приложение №2).

6. Порядок и срок действия положения

6.1. Положение принимается педагогическим советом Школы и утверждается приказом директора.

6.2. Настоящее Положение разработано на 5 лет. Положение о коэффициентах стимулирующего характера может быть дополнено и изменено.

Стимулирующие выплаты по результативности профессиональной деятельности.

№ п/п	Показатели, индикаторы	%	+ / -
1.	Отсутствие замечаний: - по итогам внутришкольного контроля; - по посещаемости педагогических советов, методических семинаров методической учебы, собрания СТК, общешкольных родительских собраний, торжественных мероприятий; - дежурству в школьной столовой, дежурству по школе; - по заполнению личных дел.	1 % 1 % 0,5 % 0,5 %	
2.	Качественное и своевременное предоставление отчетов, информации: - рабочих программ по предметам, внеурочной деятельности, элективным курсам; - планов воспитательной работы; - мониторинга учебной деятельности, анализа контрольных работ, итоговых отчетов (четверть, полугодие, год); - отчетов по питанию	1 % 1 % 1 % 0,5 %	
3.	Своевременное заполнение ЭЖ: выставление отметок, запись тем и домашних заданий, пропусков, персональных данных, реестра классных руководителей.	1 %	
4.	Взаимодействие с родителями: - информированность родителей; - наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогических работников; - удовлетворенность родителями качеством предоставляемых образовательных услуг; - проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся с привлечением не менее 50% родителей.	0,5 % 1 % 0,5 % 0,5%	
5.	Работа с детьми: - со слабоуспевающими; - с одаренными обучающимися; - с обучающимися, имеющими низкий уровень мотивации.	0,5 % 0,5 % 0,5 %	
6.	Результаты внеурочной деятельности, элективных курсов, индивидуально-групповых занятий: а) наличие призовых мест на школьных олимпиадах, конференциях, конкурсах, соревнованиях; б) проведение открытых мероприятий; в) обеспечение посещаемости обучающихся во время внеурочной деятельности, элективных курсов, индивидуально-групповых занятий. г) участие в проектах, марафонах школьных дел, презентациях, в исследовательской деятельности и т. д.	1 % 1 % 0,5 % 1 %	
	ИТОГО:		

Директор школы

Л.Н. Константинова

Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы.

№ п/п	Критерии	+ / -
1.	Средний балл обучающихся по итогам четверти (по всем классам, в которых учитель ведет предмет) <ul style="list-style-type: none"> • ниже • равен • выше 	
2.	Средний балл обучающихся по ЕГЭ, ГИА, ВПР <ul style="list-style-type: none"> • ниже • равен • выше 	
3.	Доля обучающихся, выбравших предмет для сдачи в формате ЕГЭ, ГИА, от количества обучающихся у данного учителя: <ul style="list-style-type: none"> менее 45% 46-70% более 70% 	
5.	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, проектах и т. д.	
6.	Подготовка обучающихся – призеров и дипломантов предметных олимпиадах, Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО.	
7.	Наличие призовых мест на предметных олимпиадах, на научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, турнирах, соревнованиях, проектной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> - районного уровня - муниципального уровня - федерального уровня 	
9.	Распространение передового педагогического опыта, публикации (при наличии подтверждающего документа).	
10.	Выступления на педагогических советах, методических семинарах, круглых столах, на РМО, на научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях.	
11.	За наставничество, тьютерство.	
12.	Открытые уроки	
13.	Участие в конкурсе «Учитель года».	
14.	Заведование кабинетом, повышенной опасности (мастерские, информатика, физика, ОБЖ, химия)	
15.	Участие в разработке целевых программ, в разработке основной образовательной программы для школы.	
16.	Участие в экспертных комиссиях, жюри, творческих группах, аттестационной комиссии.	
17.	Участие в проведении ГИА в ППЭ (в зависимости от количества дней).	
18.	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения, в общественной работе, в персональной задаче, не входящей в функциональные обязанности работника.	
ИТОГО:		

Директор школы

Л.Н. Константинова

7. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, установления критерии.

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

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

7.2 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.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Управления.

7.3 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 организации, установленным Управлением.

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 должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результаты диагностики, 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 или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

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

единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

7.4 Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 3 настоящего Положения.

Таблица 3

**Перечень и размеры стимулирующих выплат
работникам организации**

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 100%	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно
1.2.	Выплата за качество выполняемой	0% - 100%	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников),	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход

	работы		служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	деятельности
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы			
1.3.1.	за квартал	0 – 1,0 фонда оплаты труда работника	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявленные 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	1 раз в квартал
1.3.2.	за год	0 – 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год

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

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за I. II. III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

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

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год

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

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

8.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных Положением об установлении системы оплаты труда МБОУ «Новоаганская ОСШ №1».

8.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю организации устанавливаются муниципальным правовым актом района и указывается в трудовом договоре.

8.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда МБОУ «Новоаганская ОСШ №1» и указываются в трудовом договоре.

8.4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III Положением об установлении системы оплаты труда МБОУ «Новоаганская ОСШ №1».

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

8.6. 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 Управления.

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

в организациях со штатной численностью до 49 единиц – 17%;

в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц – 13%;

в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц – 10%.

8.8. 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 автономному округу, району, 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.

8.9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 36 настоящего Положения об установлении системы оплаты работникам МБОУ «Новоаганская ОСШ №1».

8.10. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI Положением об установлении системы оплаты труда МБОУ «Новоаганская ОСШ №1».

11. 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.

12. 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:

в дошкольных образовательных организациях:

руководитель – 4;

заместитель руководителя и главного бухгалтера – 4;

в общеобразовательных организациях:

руководитель – 5;

заместитель руководителя и главного бухгалтера – 5.

Для исчисления среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения руководствоваться Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

13. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Директор школы



Л.Н. Константинова

**Утверждение критериев (индикаторов) для обоснования стимулирующих
выплат по категориям работников МБОУ «Новоаганская ОСШ №1»**

Приложение № 1

Стимулирующие выплаты по результативности профессиональной деятельности
учителей
МБОУ «Новоаганская ОСШ №1»

Выплаты по месяцам:

№ п/п	Показатели, индикаторы	%	+ / -
1.	Отсутствие замечаний: - по итогам внутришкольного контроля; - по посещаемости педагогических советов, методических семинаров методической учебы, собрания СТК, общешкольных родительских собраний, торжественных мероприятий; - дежурству в школьной столовой, дежурству по школе; - по заполнению личных дел.	1 % 1 % 0,5 % 0,5 %	
2.	Качественное и своевременное предоставление отчетов, информации: - рабочих программ по предметам, внеурочной деятельности, элективным курсам; - планов воспитательной работы; - мониторинга учебной деятельности, анализа контрольных работ, итоговых отчетов (четверть, полугодие, год); - отчетов по питанию	1 % 1 % 1 % 0,5 %	
3.	Своевременное заполнение ЭЖ: выставление отметок, запись тем и домашних заданий, пропусков, персональных данных, реестра классных руководителей.	1 %	
4.	Взаимодействие с родителями: - информированность родителей; - наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогических работников; - удовлетворенность родителями качеством предоставляемых образовательных услуг; - проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся с привлечением не менее 50% родителей.	0,5 % 1 % 0,5 % 0,5%	
5.	Работа с детьми: - со слабоуспевающими; - с одаренными обучающимися; - с обучающимися, имеющими низкий уровень мотивации.	0,5 % 0,5 % 0,5 %	
6.	Результаты внеурочной деятельности, элективных курсов, индивидуально-групповых занятий: а) наличие призовых мест на школьных олимпиадах, конференциях, конкурсах, соревнованиях;	1 %	

	б) проведение открытых мероприятий;	1 %	
	в) обеспечение посещаемости обучающихся во время внеурочной деятельности, элективных курсов, индивидуально-групповых занятий.	0,5 %	
	г) участие в проектах, марафонах школьных дел, презентациях, в исследовательской деятельности и т. д.	1 %	
	ИТОГО:		

Директор школы



Л.Н. Константинова

Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы.

№ п/п	Критерии	+ / -
1.	Средний балл обучающихся по итогам четверти (по всем классам, в которых учитель ведет предмет) • ниже • равен • выше	
2.	Средний балл обучающихся по ЕГЭ, ГИА, ВПР • ниже • равен • выше	
3.	Доля обучающихся, выбравших предмет для сдачи в формате ЕГЭ, ГИА, от количества обучающихся у данного учителя: менее 45% 46-70% более 70%	
5.	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, проектах и т. д.	
6.	Подготовка обучающихся – призеров и дипломантов предметных олимпиадах, Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО.	
7.	Наличие призовых мест на предметных олимпиадах, на научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, турнирах, соревнованиях, проектной деятельности: - районного уровня - муниципального уровня - федерального уровня	
9.	Распространение передового педагогического опыта, публикации (при наличии подтверждающего документа).	
10.	Выступления на педагогических советах, методических семинарах, круглых столах, на РМО, на научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях.	
11.	За наставничество, тьютерство.	
12.	Открытые уроки	
13.	Участие в конкурсе «Учитель года».	
14.	Заведование кабинетом, повышенной опасности (мастерские, информатика, физика, ОБЖ, химия)	
15.	Участие в разработке целевых программ, в разработке основной образовательной программы для школы.	
16.	Участие в экспертных комиссиях, жюри, творческих группах, аттестационной комиссии.	
17.	Участие в проведении ГИА в ППЭ (в зависимости от количества дней).	
18.	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения, в общественной работе, в персональной задаче, не входящей в функциональные обязанности работника.	
ИТОГО:		

Директор школы



Л.Н. Константинова

Показатели для расчета регулярных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по АХЧ, заведующий производством.

Наименование показателя Качество	Максимальное количество %	Абсолютное значение
Качество исполнения служебных отчетов, материалов, писем, запросов, разовых поручений.	5	
Содержание в исправности основных средств, противопожарного оборудования, средств оповещения, кухонного оборудования, складских помещений. Своевременное обследование, ремонт и списание основных средств.	5	
Рациональное расходование материальных запасов с учетом норм расхода по каждому участку хозяйственной жизни школы.	5	
Отсутствие несчастных случаев на производстве, травматизма. Проведение мероприятий по предупреждению травматизма среди учащихся и работников школы.	5	
Осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках хозяйственной жизни школы; составление оперативных аналитических контрольных расчетов и справок по данным фактам, отсутствие фактов принятие к учету мнимых и притворных фактов хозяйственной жизни школы.	5	
Высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных типов работ, уровень значимости которых определяется директором исходя из размера потенциального финансового ущерба для учреждения в случае их ненадлежащего исполнения.	5	
Отсутствие ошибок при принятии к учету первичных учетных документов о фактах хозяйственной жизни, денежное измерение и текущая группировка актов хозяйственной жизни, итоговое обобщение фактов хозяйственной жизни.	5	

Высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных типов работ, уровень значимости которых определяется директором исходя из размера потенциального финансового ущерба для учреждения в случае их ненадлежащего исполнения.	5	
Установление и поддержание комфортной психологической атмосферы и духа корпоративного сотрудничества в трудовом коллективе школы	5	
Применение на практике и оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации, нормативные акты Правительства Ханты-Мансийского автономного округа –Югры, Администрации Нижневартовского района, иные постановления и решения.	5	
Отсутствие ошибок при сдаче к бухгалтерскому учету первичных учетных документов о фактах хозяйственной жизни.	5	
Итого:	55	
Наименование показателя Интенсивность	Максимальное количество %	Абсолютное значение
Планирование плана закупок с соблюдением сроков осуществления, составление технического задания для конкурентных способов определения поставщика в целях реализации ФЗ от 05.04.2013г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	15	
Работа с поставщиками сбор информации для определения начальной максимальной цены контракта. Проведение внутренней экспертизы целесообразности и обоснованности закупки, работа с оформлением документов в целях реализации ФЗ от 05.04.2013г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	15	
Итого:	30	

Директор школы



Л.Н. Константинова

Показатели для расчета регулярных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам бухгалтерии

Наименование показателя (качество и интенсивность)	Максимальное количество % (гл. бухгалтер, бухгалтер, бухгалтер расчетчик)	Абсолютное выражение
За освоение и внедрение новых компьютерных программ и технологий для ведения бухгалтерского учета, владение информационными и справочно-правовыми системами, оргтехникой.	5	
Практика применения основ законодательства РФ о бухгалтерском учете (в том числе нормативные правовые акты о документах и документообороте).	5	
Обеспечение финансово-хозяйственной дисциплины в части своевременного предоставления бухгалтерской и других видов отчетности и информации по запросам.	5	
Отсутствие замечаний при оформлении бухгалтерской отчетности, соблюдение установленных сроков сдачи отчетности.	5	
Осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках хозяйственной жизни школы; составление оперативных аналитических контрольных расчетов и справок по данным фактам, отсутствие фактов принятие к учету мнимых и притворных фактов хозяйственной жизни школы.	5	
Высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных типов работ, уровень значимости которых определяется директором исходя из размера потенциального финансового ущерба для учреждения в случае их ненадлежащего исполнения.	5	
Работа с сайтом ЕИС в целях реализации ФЗ от 05.04.2013г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».	5	

Сбор и обработка информации по заключенным договорам по продуктам питания, работам и услугам. Опубликование отчетов на сайте Единой информационной системы целях реализации ФЗ от 05.04.2013г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».	5	
Обеспечение в установленные сроки выполнения поручений главного бухгалтера, директора, специалистов управления образования и молодежной политики администрации Нижневартовского района.	5	
Владение и практика применения внутренних организационно-распорядительных документов регламентирующие порядок составления, хранения и передачу в архив первичных учетных документов. Порядок составления сводных учетных документов в целях осуществления контроля и упорядочения обработки данных о фактах хозяйственной жизни.	5	
Установление и поддержание комфортной психологической атмосферы и духа корпоративного сотрудничества в трудовом коллективе школы.	5	
Отсутствие исправлений при принятии к учету первичных учетных документов о фактах хозяйственной жизни.	5	
Рациональное расходование материальных запасов с учетом норм расхода по каждому участку хозяйственной жизни школы.	5	
ИТОГО:	65	

Директор школы



Л.Н. Константинова

Показатели для расчета регулярных выплат стимулирующей части фонда оплаты
труда библиотекаря

Наименование показателя качества и интенсивности	Максимальное количество %	Абсолютное выражение
Качество исполнения служебных отчетов, материалов, писем, запросов, разовых поручений.	5	
Освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие библиотеки	5	
Количество и высокий уровень отреставрированных единиц	5	
Выполнение и перевыполнение плановых показателей по количеству посещений, комплектования библиотечных фондов, справочно-библиографического обслуживания и книговыдачи в год.	5	
Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, научной, научно-методической и издательской работе.	5	
Отсутствие ошибок при сдаче к бухгалтерскому учету первичных учетных документов о фактах хозяйственной жизни.	5	
Высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных типов работ, уровень значимости которых определяется директором исходя из размера потенциального финансового ущерба для учреждения в случае их ненадлежащего исполнения.	5	
Осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках хозяйственной жизни школы; составление оперативных аналитических контрольных расчетов и справок по данным фактам, отсутствие фактов принятие к учету мнимых и притворных фактов хозяйственной жизни школы.	5	

Составление (оформление) первичных учетных документов, в том числе электронные документы Владение приемами комплексной проверки первичных учетных документов	5	
Установление и поддержание комфортной психологической атмосферы и духа корпоративного сотрудничества в трудовом коллективе школы.	5	
Оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации, нормативные акты Правительства Ханты-Мансийского автономного округа –Югры, Администрации Нижневартовского района по порядку ведения и отражению фактов хозяйственной жизни школы	5	
Итого	55	

Директор школы



Л.Н. Константинова

Показатели для расчета регулярных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда инженера

Наименование показателя качества и интенсивности	Максимальное количество %	Абсолютное выражение
Качество исполнения служебных отчетов, материалов, писем, запросов, разовых поручений.	5	
Отсутствие ошибок при сдаче к бухгалтерскому учету первичных учетных документов о фактах хозяйственной жизни.	5	
Отсутствие несчастных случаев на производстве, травматизма. Проведение мероприятий по предупреждению травматизма среди учащихся и работников школы.	5	
Высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных типов работ, уровень значимости которых определяется директором исходя из размера потенциального финансового ущерба для учреждения в случае их ненадлежащего исполнения.	5	
Осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках хозяйственной жизни школы; составление оперативных аналитических контрольных расчетов и справок по данным фактам, отсутствие фактов принятие к учету мнимых и притворных фактов хозяйственной жизни школы.	5	
Составление (оформление) первичных учетных документов, в том числе электронные документы Владение приемами комплексной проверки первичных учетных документов	5	
Установление и поддержание комфортной психологической атмосферы и духа корпоративного сотрудничества в трудовом коллективе школы.	5	
Оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации, нормативные акты Правительства Ханты-Мансийского автономного округа –Югры,	5	

Администрации Нижневартовского района по порядку ведения и отражению фактов хозяйственной жизни школы		
Итого:	35	

Директор школы



Л.Н. Константинова

Показатели для расчета регулярных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда специалиста по кадрам

Наименование показателя Качество	Максимальное количество процентов	Абсолютное значение
Качество исполнения служебных отчетов, материалов, писем, запросов, разовых поручений по месту требования согласно трудовой деятельности.	5	
Качественная работа по правовому анализу сложных ситуаций по вопросам трудового права.	5	
Качественное ведение кадровой документации, а также работа по подготовке должностных инструкций по мере необходимости.	5	
Отсутствие ошибок при сдаче к бухгалтерскому учету первичных учетных документов о фактах хозяйственной жизни.	5	
Высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных типов работ, уровень значимости которых определяется директором исходя из размера потенциального финансового ущерба для учреждения в случае их ненадлежащего исполнения.	5	
Составление (оформление) первичных учетных документов, в том числе электронные документы. Владение приемами комплексной проверки первичных учетных документов.	5	
Осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках хозяйственной жизни школы; составление оперативных аналитических контрольных расчетов и справок по данным фактам, отсутствие фактов принятие к учету мнимых и притворных фактов хозяйственной жизни школы.	5	
Установление и поддержание комфортной психологической атмосферы и духа корпоративного	5	

сотрудничества в трудовом коллективе школы		
Итого:	40	

Директор школы



Л.Н. Константинова

Показатели для расчета регулярных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда лаборанта

Наименование показателя	Максимальное количество %
Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов.	5
Сохранность оборудования лаборатории.	5
Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда, требований СЭС.	5
Отсутствие замечаний со стороны учителя, администрации школы	5
Выполнение разовых поручений работ во внеурочное время	10
Итого:	30

Директор школы



Л.Н. Константинова

Показатели для расчета регулярных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда специалиста по закупкам

Наименование показателя Качество	Максимальное количество %	Абсолютное значение
Качество исполнения служебных отчетов, материалов, писем, запросов, разовых поручений.	5	
Рациональное расходование материальных запасов с учетом норм расхода по каждому участку хозяйственной жизни школы.	5	
Осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках хозяйственной жизни школы; составление оперативных аналитических контрольных расчетов и справок по данным фактам, отсутствие фактов принятие к учету мнимых и притворных фактов хозяйственной жизни школы.	5	
Высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных типов работ, уровень значимости которых определяется директором исходя из размера потенциального финансового ущерба для учреждения в случае их ненадлежащего исполнения.	5	
Отсутствие ошибок при принятии к учету первичных учетных документов о фактах хозяйственной жизни, денежное измерение и текущая группировка актов хозяйственной жизни, итоговое обобщение фактов хозяйственной жизни.	5	
Высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных типов работ, уровень значимости которых определяется директором исходя из размера потенциального финансового ущерба для учреждения в случае их ненадлежащего исполнения.	5	
Установление и поддержание комфортной психологической атмосферы и духа	5	

корпоративного сотрудничества в трудовом коллективе школы		
Применение на практике и оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации, нормативные акты Правительства Ханты-Мансийского автономного округа –Югры, Администрации Нижневартовского района, иные постановления и решения.	5	
Отсутствие ошибок при сдаче к бухгалтерскому учету первичных учетных документов о фактах хозяйственной жизни.	5	
Итого:	45	
Наименование показателя Интенсивность	Максимальное количество %	Абсолютное значение
Планирование плана закупок с соблюдением сроков осуществления, составление технического задания для конкурентных способов определения поставщика в целях реализации ФЗ от 05.04.2013г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	15	
Работа с поставщиками сбор информации для определения начальной максимальной цены контракта. Проведение внутренней экспертизы целесообразности и обоснованности закупки, работа с оформлением документов в целях реализации ФЗ от 05.04.2013г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд »	15	
Итого:	30	

Директор школы



Л.Н. Константинова

Показатели для расчета регулярных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда делопроизводителя

Наименование показателя	Максимальное количество %	Абсолютное значение
Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.	5	
Качество исполнения служебных материалов, отчетов, писем, запросов и др.	5	
Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения.	5	
Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование.	5	
Ведение архивной документации.	5	
Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.	5	
Наличие собственных разработок по ведению номенклатуры дел школы, обеспечение их сохранности.	5	
Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	5	
Высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных типов работ, уровень значимости которых определяется директором исходя из размера потенциального финансового ущерба для учреждения в случае их ненадлежащего исполнения.	5	
Установление и поддержание комфортной психологической атмосферы и духа корпоративного сотрудничества в трудовом коллективе школы.	5	
Осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках хозяйственной жизни школы.	5	
Отсутствие ошибок при сдаче к бухгалтерскому учету первичных учетных документов о фактах хозяйственной жизни.	5	
Итого:	60	

Директор школы



Л.Н. Константинова

Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда по категории «Рабочие»

Наименование показателя	Максимальное количество %
Интенсивность: дворник, гардеробщик, уборщик служебных помещений. Своевременное и качественное исполнение своих должностных обязательств, выполнение в рамках совмещения профессий работы не входящие в функциональные обязанности.	5
Качество: отсутствие замечаний со стороны администрации школы, учеников, родителей или законных представителей учащихся школы	5
Интенсивность: сторож, рабочий по комплексному обслуживанию зданий. Своевременное и качественное исполнение своих должностных обязательств, выполнение в рамках совмещения профессий работы, не входящие в функциональные обязанности.	5
Качество: отсутствие замечаний со стороны администрации школы, учеников, родителей или законных представителей учащихся школы	5
Интенсивность повар, кладовщик, кухонный работник Своевременное и качественное исполнение своих должностных обязательств, выполнение в рамках совмещения профессий работы не входящие в функциональные обязанности.	5
Качество: отсутствие замечаний со стороны администрации школы, учеников, родителей или законных представителей учащихся школы	5
Интенсивность: водитель, механик. Своевременное и качественное исполнение своих должностных обязательств	5
Качество: отсутствие замечаний со стороны администрации школы, учеников, родителей или законных представителей учащихся школы	5
Итого:	40

За работу, не входящую в должностную инструкцию водитель

Наименование показателя	Максимальное количество %
Выполнение срочных разовых поручений администрации школы по сбору и предоставлению корреспонденции в различные инстанции поселения и района.	5
Выполнение разовых поручений администрации школы по сбору и предоставлению груза в различные инстанции поселения и района.	5
Участие в общепоселковых и общешкольных мероприятиях	5
Итого:	20

За работу, не входящую в должностную инструкцию уборщика служебных помещений

Наименование показателя	Максимальное количество %
Работа с хлорсодержащими средствами во время карантина	5

Быстрое и своевременное устранения проблем при ЧС	5
Участие в мероприятиях, повышающих имидж школы	5
Участие в общепоселковых и общешкольных мероприятиях	5
Итого:	20

За работу, не входящую в должностную инструкцию дворника, рабочего по обслуживанию здания

Наименование показателя	Максимальное количество %
Выполнение разгрузо-погрузочных работ	5
Расчистка подвальных помещений от списанной мебели, старых дверей, светильников и т.п.	5
Участие в мероприятиях, повышающих имидж школы	5
Обслуживание систем жизнеобеспечения	5
Итого:	20

в случае, если северная надбавка составляет менее 50 % , то начисление заработной платы производится до прожиточного уровня, утвержденного трехсторонним соглашением по ХМАО-Югре ,стимулирующей частью.

Директор школы



Л.Н. Константинова

Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда по категории «Повара»

Наименование показателя	Максимальное количество %
Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны работников школы, преподавателей, учеников, родителей (законных представителей)	5
Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля)	5
Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями	5
Содержание рабочего места, специальной одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. - По результатам внутреннего контроля: -качественное содержание помещений в соответствии всем требованиям СанПиН; -содержание помещений в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	5
Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	5
Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	5
Участие в мероприятиях повышающих имидж школы	5
Увеличение объема выполняемой работы (внеплановые мероприятия)	5
Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссии,	5
выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.)	5
Работа по карантинному типу	5
Быстрое реагирование при чрезвычайных ситуациях	5
Участия в общественных мероприятиях школы	5
Итого:	65

Директор школы



Л.Н. Константинова

Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда по категории «Кухонного рабочего»

Наименование показателя	Максимальное количество %
Санитарное состояние посуды в соответствии с требованиями	5
Содержание рабочего места, специальной одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: -качественное содержание помещений в соответствии всем требованиям СанПиН; -содержание помещений в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	5
Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	5
Выполнение разовых поручений администрации	5
Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	5
Увеличение объема выполняемой работы – (внеплановые мероприятия)	5
Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссии, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.	5
Участие в мероприятиях повышающих имидж школы	5
Работа по карантинному типу	5
Быстрое реагирование при чрезвычайных ситуациях	5
Участия в общественных мероприятиях школы	5
Итого:	55

Директор школы



Л.Н. Константинова

Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда по категории «Кладовщик»

Наименование показателя	Максимальное количество %
Санитарное состояние холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	5
Содержание рабочего места, специальной одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: -качественное содержание помещений в соответствии всем требованиям СанПиН; - -содержание помещений в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	5
Выполнение разовых поручений администрации	5
Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	5
Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	5
Увеличение объема выполняемой работы – (внеплановые мероприятия)	5
Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссии выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.)	5
Участие в мероприятиях повышающих имидж школы	5
Работа по карантинному типу	5
Быстрое реагирование при чрезвычайных ситуациях	5
Участия в общественных мероприятиях школы	5
Работа с поставщиками во внеурочное время	5
Своевременное и качественное ведение отчетности	5
Отсутствие замечаний контролирующих органов	5
Итого:	70

Директор школы



Л.Н. Константинова

Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда по категории «Уборщика служебных помещений (школьная столовая)»

Наименование показателя	Максимальное количество %
Санитарное состояние пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	5
Содержание специальной одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля	5
Выполнение разовых поручений администрации	5
Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	5
Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	
Увеличение объема выполняемой работы (внеплановые мероприятия)	5
Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссии, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.)	5
Участие в мероприятиях повышающих имидж школы	5
Работа по карантинному типу	5
Быстрое реагирование при чрезвычайных ситуациях	5
Участия в общественных мероприятиях школы	5
Итого:	50

Директор школы



Л.Н. Константинова