

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 9»**

ПРИКАЗ

20.03.2018

№ 125

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9»

В соответствии с приказом департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 20.03.2018 № 40-нп «О внесении изменений в приказ департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 22.06.2017 № 106-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска», приказываю:

1. Внести в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9», утвержденного приказом директора от 01.09.2017 № 386 (далее – Положение) следующие изменения:

1.1. В пункте 1.3 цифры «6050» заменить цифрами «6150».

1.2. Таблицу 5 изложить в следующей редакции:

«Таблица 5

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

№ п/п	Тип образовательной организации, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Общеобразовательные организации		
1.1.	Работа (кроме руководителей организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации и педагогических работников) в общеобразовательной организации	0,025
1.2.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	0,05
	- работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы);	
	- проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки);	

	- проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,1
1.3.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.5.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией (коэффициент применяется на ставку работы)	
	Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.6.	Заведование спортивным залом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,1
1.7.	Работа педагогических работников, связанная с:	0,05
	- 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).	
1.8.	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)	
1.9.	Работа в классах (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,1
1.10.	Работа (кроме педагогических работников) в общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	
1.11.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки):	
	- с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения;	
1.12.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,1
1.13.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
1.14.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,2
1.15.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.16.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,2

1.3.Таблицу 10 изложить в следующей редакции:

«Таблица 10

Размер коэффициента уровня управления

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

».

1.4.Таблицу 11 изложить в следующей редакции:

«Таблица 11

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды 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

».

1.5.Раздел 4 изложить в следующей редакции:

«4.Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ и особые достижения при выполнении услуг (работ);

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и особые достижения при выполнении услуг (работ) выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в периоде, за который они начислены, с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

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

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

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам образовательной организации, указанным в таблице 13 настоящего Положения.

Порядок установления выплаты закрепляется настоящим Положением. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада, тарифной ставки.

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

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми **настоящим Положением**, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным приказом Департамента.

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

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

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника **и производится на основании приказа руководителя организации, пропорционально отработанному времени, определенному в соответствии с табелем учета рабочего времени.**

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в полугодие: на период с 01 сентября по 31 января текущего года и на период с 01 февраля по 31 августа следующего года, 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.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 15 % на срок 1 год, с даты приема на работу.

Дополнительно в организации установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми **приложением 4 настоящего Положения**, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным приказом Департамента.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

4.4. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

Перечень и размеры стимулирующих выплат
работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления вы-
-------	----------------------	------------------	-------------------------------	---------------------------------

1	2	3	4	платы
1.	Общеобразовательные организации			
1.1.	Руководитель			
1.1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-17% от объема средств на стимулирование	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	За выполнение особо важных и сложных заданий по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	0 - 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.1.4.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал			
2.1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% должностного оклада (для вновь принятых - 15% должностного оклада на 1 год)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.2.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	0 - 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.2.4.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг служащие, рабочие организаций			
1.3.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	0% - 50% должностного оклада, тарифной ставки (для вновь принятых - 15% должностного оклада на 1 год)	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.3.2.	Премияльная выплата по итогам работы за год	0 - 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.3.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.4.	Премияльная выплата по ито-	0-1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показате-	1 раз в квартал, в пределах экономии

	гам работы за квартал		лей и условий для премирования	средств по фонду оплаты труда
--	-----------------------	--	--------------------------------	-------------------------------

4.5. 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, **настоящим Положением**.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 8 настоящего Положения до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал в декабре финансового года.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

Выплаты производятся:

- руководителю организации – на основании приказа директора Департамента.
- работникам организации – на основании приказа руководителя организации.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал выплачивается работникам, состоящим в списочном составе работников организации на момент издания приказа.

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

- а) прием на работу в текущем календарном году,
- б) отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- в) отпуск по беременности и родам,
- г) расторжение трудового договора по следующим причинам: по инициативе работника – выход на пенсию, уход за ребенком; по инициативе работодателя – сокращение штатной численности работников организации.
- д) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность,
- е) отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий труда договора,
- ж) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением,
- з) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление на замещающую ей альтернативную гражданскую службу и возвращении в связи с окончанием военной службы; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; состояния здоровья работника в соответствии с медицинским заключением; смерть работника).

Для работников указанных в пунктах б), в), г), д), е), ж), з) фонд оплаты труда определяется на дату наступления события указанного в данном разделе.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Состав месячного фонда оплаты труда для расчета премияльных выплат по итогам работы за квартал, год определяется исходя из должностного оклада, тарифной ставки и установленных ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы, выплаты за качество выполняемой работы, компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности.

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

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации по итогам работы за квартал:

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;
достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации по итогам работы за год:

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

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

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 14 настоящего Положения.

Таблица 14

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

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
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%

Размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год оформляется приказом организации.

Приказ на выплату с учетом выполнения условий премирования утверждается:

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

1.6.В абзаце два пункта 6.1 и пункте 6.2 слова «единовременная выплата» заменить словами «материальная помощь на профилактику заболеваний».

1.7.Пункт 6.2 дополнить абзацем следующего содержания:

«Состав фонда оплаты труда для расчета материальной помощи на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из должностного оклада, тарифной ставки и установленных ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы, выплаты за качество выполняемой работы, компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, с учетом районного коэффициента и северной надбавки, установленного в месяце предшествующему месяцу ухода в отпуск.».

2.Приказ вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.03.2018.

3.Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Директор

И.Е.Сергеева

Е.В.Важенина

254098.

В дело 03-04