

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА № 15»**

ПРИКАЗ

21.03.2018

№ 178

О внесении изменений в приказ МБОУ «Начальная школа №15» от 01.07.2017г. №335 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников МБОУ «Начальная школа №15»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Департамента образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска от 20.03.2018г. № 40-нп «О внесении изменений в приказ департамента образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска от 22.06.2017 № 106-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска»,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1.Внести в приказ МБОУ «Начальная школа №15» от 01.07.2017г. №335 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников МБОУ «Начальная школа №15» следующие изменения: в приложении к приказу:

1.1.В пункте 1.4. 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	Типы образовательных организаций, 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: проверка тетрадей для учителей начальных классов, иностранных языков, (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,1
1.3.	Библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.5.	Заведование учебным кабинетом (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 реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,1
1.8.	Работа (кроме педагогических работников) в общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	0,1
1.9.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения;	
1.10.	Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,1
1.11.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	0,2
1.12.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	

1.13.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,2
1.14.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.15.	Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,5
1.16.	Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах)	0,1

».

1.3. Таблицу №9 изложить в следующей редакции:

«Таблица №9

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 №10 изложить в следующей редакции:

«Таблица №10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

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

».

1.5. Строку 4 таблицы №11 изложить в следующей редакции:

«

4.	Доплата за сбор и обработку документов, необходимых для назначения компенсации родителям части родительской платы за присмотр за ребёнком	до 50 % от должностного оклада, тарифной ставки. в размере 8 % от должностного оклада, тарифной ставки, при количестве от 80 до 100 воспитанников от среднегодового количества воспитанников, 14 % - от 100 до 150; 18 % - от 150 до 200; 23 % - от 200 до 230; 24 % - от 231 до 240; 25 % - от 241 до 270; 28 % - от 271 до 289; 29 % - от 290 до 299; 30 % - от 300 до 320; 32 % - от 321 до 330;	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
----	---	---	---

	34% - от 331 до 340; 35 % - от 341 до 350; 36 % - от 351 до 360; 37 % - от 361 до 370; 38 % - от 371 до 380; 40 % - от 381 до 400; 43 % - от 401 до 420; 44 % - от 421 до 440; 45 % - от 441 до 469; 47 % - от 470 до 480, 48 % - от 481 до 490; 49 % - от 491 до 500.	
--	---	--

».

1.6. 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 соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

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

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам образовательных организаций, указанным в таблице №12 настоящего Положения.

Порядок установления выплаты закрепляется приказом директора Учреждения. 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 стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляются настоящим Положением, согласно приложению №1 (таблица №1).

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом Учреждения в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Департамента образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска.

Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы закрепляются настоящим Положением, согласно приложению №3.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, разработанными и утвержденными Учреждением, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным приказом Департаментом.

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), которые предоставлены в баллах для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности, которые пересчитываются в проценты от должностного оклада или тарифной ставки.

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника. Порядок установления выплаты производится на основании приказа директора Учреждения.

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

Критерии и размеры стимулирующих выплат за качество выполняемых работ закрепляется настоящим Положением, согласно приложению №2 (таблица №1, №2, №3).

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

Дополнительно в Учреждении 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 приказом директора Учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным приказом Департаментом.

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

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) закрепляется настоящим Положением, согласно приложению №4 (таблица №1, №2, №3).

4.4.Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей №12 настоящего Положения.

Таблица №12

Перечень и размеры стимулирующих выплат
работникам Учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации, организации дополнительного образования			
1.1.	Руководитель			
1	2	3	4	5
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
1.2.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал			
1.2.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% должностного оклада (для вновь принятых - 15% должностного	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно

		оклада на полгода)		
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 полгода)	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 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

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, локальным нормативным актом организации.

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 7 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 7 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 замещаемую 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 №13 настоящего Положения.

Таблица № 13

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 Учреждения.

Приказ на выплату с учетом выполнения условий премирования утверждается:

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

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

1.9.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 01.03.2018г.

3.Гумеровой Р.С., заместителю директора по дошкольному воспитанию, разместить настоящий приказ на официальном сайте в сети «Интернет».

4.Контроль за выполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор

Т.В. Лактина

В дело 02-02

21.03.2018