

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №13»**

**ПРИКАЗ**

«30» августа 2017 г.

№ 548

Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 13»

В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом департамента образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска» от 22.06.2017 № 106-нп, решением общего собрания работников МБОУ «СОШ № 13», протокол от 29.08.2017 года № 53,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Считать утратившим силу приказ «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 13» от 05.09.2016 № 513, (с изм. от 10.04.2017 № 280).

2. Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 13» (Приложение № 1).

3. Считать утратившим силу приказ «Об утверждении Положения «Об экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 13» от 05.03.2013 № 153.

4. Утвердить Положение «Об экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 13» (Приложение № 2).

5. Приказ вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2017г.

6. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



И.В. Канаев

Приложение 1  
к приказу МБОУ «СОШ № 13»  
от 30.08.2017 № 548

Положение

«Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 13».

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 13» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом департамента образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска» от 22.06.2017 № 106-нп, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 13» (далее – МБОУ «СОШ № 13»), подведомственного департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска, решением общего собрания работников МБОУ «СОШ № 13», протокол от 29.08.2017 года № 53, регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 13», подведомственного департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска (далее – работники МБОУ «СОШ № 13»), 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;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда МБОУ «СОШ № 13».

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 13» устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

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

1.4. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 13» устанавливается с

учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел Квалификационные характеристики должностей культуры, искусства и кинематографии»;

приказа департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 30.06.2017 № 391-нп «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, перечня и размеров стимулирующих выплат работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска»;

мнения общего собрания работников МБОУ «СОШ № 13».

1.5. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

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

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

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

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

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

коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 – 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 03.11.2016. № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.6. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 13», включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников МБОУ «СОШ № 13», размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается коллективным договором, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты – Мансийского автономного округа – Югры, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников МБОУ «СОШ № 13», осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

1.8. Заработная плата работников организации состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;  
стимулирующих выплат;  
иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Размер минимальной заработной платы работников МБОУ «СОШ № 13» не может быть ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре и ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты - Мансийского автономного округа – Югры.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда или величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, настоящим Положением предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда или величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты - Мансийского автономного округа – Югры.

Размер доплаты до уровня минимального размера оплаты труда или величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры устанавливается в абсолютном размере и не образует увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы или величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты - Мансийского автономного округа – Югры (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем МБОУ «СОШ № 13» в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого МБОУ «СОШ № 13» в соответствии с разделом 8 настоящего Положения. Доплата производится на основании приказа руководителя МБОУ «СОШ № 13».

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

Положения об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 13» не должно повлечь увеличение расходов МБОУ «СОШ № 13», предусмотренных фондом оплаты труда.

## 2. Основные условия оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 13»

2.1. В локальных нормативных актах МБОУ «СОШ № 13», штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками МБОУ «СОШ № 13», наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей

руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2.Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений МБОУ «СОШ № 13» устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты - Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений МБОУ «СОШ № 13»

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	2	3
1.1.	Руководители	Директор
1.2.	Заместители руководителя	Заместитель директора
1.3.	Руководители структурных подразделений	Заведующий хозяйством

2.3.Схема расчета должностного оклада специалиста МБОУ «СОШ № 13» устанавливается:

для педагогического работника МБОУ «СОШ № 13» путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью МБОУ «СОШ № 13», путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

## Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	2	3
1.1.	Педагогические работники	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед.
1.2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Специалист по кадрам, юрисконсульт, специалист по охране труда, библиотекарь, лаборант.

2.4. Схема расчета должностного оклада служащего МБОУ «СОШ № 13» устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих МБОУ «СОШ № 13» указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

## Перечень должностей служащих организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	2	3
1.1.	Служащие	Секретарь учебной части, секретарь руководителя.

2.5. Ежемесячная надбавка за учёную степень, при условии ее соответствия профилю деятельности МБОУ «СОШ № 13» или занимаемой должности, устанавливается работникам МБОУ «СОШ № 13» в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за учёную степень является приказ руководителя МБОУ «СОШ № 13» согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

2.6. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам МБОУ «СОШ № 13» (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты в организациях составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и

периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

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

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

Таблица 4

#### Размер базового коэффициента

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

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

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

2.9. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителя, его

заместителей, руководителей структурных подразделений МБОУ «СОШ № 13», специалистов, служащих указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

## Размер коэффициента специфики работы

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих
1	2	3
1. Общеобразовательные организации		
1.1.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы). проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,05
1.2.	Библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.3.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.4.	Заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	
1.5.	Работа педагогических работников, связанная с: - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета; - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки).	

1.6.	проверка тетрадей учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС,	0,10
1.7.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения.	0,10
1.8.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.9.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.10.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.11.	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. 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 МБОУ «СОШ № 13» устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты - Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

2.11. Коэффициент за квалификационную категорию педагогическим работникам, специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью МБОУ «СОШ № 13» устанавливается в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

**Размер коэффициента за квалификационную категорию**

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

2.12. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты - Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам МБОУ «СОШ № 13».

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 7 настоящего Положения.

Таблица 7

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

№ п\п	Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2	3

1.	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.1	ордена, медали, знаки	0,20
1.2.	почетные, спортивные звания:	
1.2.1.	«Народный...»	0,25
1.2.2.	«Заслуженный...»	0,20
1.2.3.	«Мастер спорта...»	0,05
1.2.4.	«Мастер спорта международного класса...»	0,15
1.2.5.	«Гроссмейстер...»	0,05
1.2.6.	«Лауреат премий Президента Российской Федерации»	0,15
1.2.7.	почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
1.3.	в сфере культуры почетные звания:	
1.3.1.	«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
1.3.2.	«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
1.4.	Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
1.4.1.	медали, знаки	0,15
1.4.2.	почетные звания	0,15
1.4.3.	почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
1.4.4.	почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
1.4.5.	благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
1.5.	Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	

1.5.1.	Золотой знак отличия	0,20
1.5.2.	медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
1.5.3.	нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
1.5.4.	иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
1.5.5.	благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

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

2.13. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения МБОУ «СОШ № 13» к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения МБОУ «СОШ № 13» к группам по оплате труда руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска (далее – Департамент).

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

#### 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

2.14. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю МБОУ

«СОШ № 13», заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений МБОУ «СОШ № 13» на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом Департамента.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

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

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

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих МБОУ «СОШ № 13»

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,03	1,05	1,075	1,1	1,125	1,15	1,175	1,2	1,225

2.16.Профессии рабочих МБОУ «СОШ № 13» тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

2.17.Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ «СОШ № 13» 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 МБОУ «СОШ № 13» в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

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

### 3. Порядок и условия оплаты осуществления компенсационных выплат

#### 3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

Руководитель МБОУ «СОШ № 13» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск».

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

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

Таблица 11

## Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	Осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.

	условиями труда		
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50 %	

			бюджета муниципального образования город Нефтеюганск».
--	--	--	--

3.7. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 11 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и производится на основании приказа руководителя МБОУ «СОШ № 13».

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

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

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

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

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (экспертной комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам МБОУ «СОШ №13» (далее – Комиссия) 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 МБОУ «СОШ № 13».

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам МБОУ «СОШ № 13», указанным в таблице 12 настоящего Положения.

Порядок установления выплаты закрепляется настоящим Положением. Выплата устанавливается на срок не более одного года с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года, производится ежемесячно на основании приказа руководителя МБОУ «СОШ № 13» пропорционально отработанному времени в соответствии с табелем учета рабочего времени.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада, тарифной ставки в соответствии с параметрами и критериями стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с приказом Департамента.

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 Департаментом.

Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплата за качество выполняемых работ устанавливается и при совмещении должностей.

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

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

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника. Порядок установления выплаты закрепляется настоящим Положением.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в полугодие (на периоды с 01 сентября по 28 (29) февраля и с 01 марта по 31 августа) по результатам предшествующего периода. Выплата производится ежемесячно, пропорционально отработанному времени, в соответствии с табелем учета рабочего времени, на основании приказа руководителя МБОУ «СОШ № 13». Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 10 % на период, не превышающий 6 месяцев, с даты приема на работу.

Подготовку расчета размера выплат за качество выполняемых работ за определенный период производит Комиссия. Деятельность Комиссии регламентируется Положением об экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13».

Работники МБОУ «СОШ № 13» два раза в год: до 20 сентября и до 01 марта предоставляют в Комиссию листы самооценки в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников МБОУ «СОШ

№ 13» согласно приложению 2 к настоящему Положению и несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

Комиссия на основании предоставленных листов самооценки оценивает и составляет итоговый оценочный лист с указанием процентов по каждому работнику. Решение Комиссии оформляется протоколом.

Снижение (лишение) выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам МБОУ «СОШ № 13» производится согласно приложению 3 к настоящему Положению.

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 в соответствии с занимаемыми им должностями, утверждаемыми настоящим Положением, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным приказом Департаментом согласно приложению 4 к настоящему Положению. Выплата производится на основании приказа руководителя МБОУ «СОШ № 13».

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

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

4.4. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам  
МБОУ «СОШ № 13»

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Общеобразовательная организация			
1.1.	Руководитель			
1.1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-17% от объема средств на стимулирование	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	За выполнение особо важных и сложных заданий по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

1.1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
2.	Заместители руководителя, руководители структурных подразделений, педагогический персонал			
2.1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% должностного оклада (для вновь принятых - 10% должностного оклада на полгода)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.2.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
1.3.	Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг служащие, рабочие			
1.3.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	15% - 50% должностного оклада, тарифной ставки	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.3.2.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
1.3.3.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.4..	Выплата за качество выполняемой работы (за счет внебюджетных средств)	0-50% должностного оклада (для вновь принятых - 10% должностного оклада на полгода)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно Тем кто оказывает платные образовательные

4.5. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с

коллективным договором, настоящим Положением.

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

Выплата производится:

- руководителю МБОУ «СОШ № 13» – на основании приказа директора Департамента

- работникам МБОУ «СОШ № 13» – на основании приказа руководителя МБОУ «СОШ № 13».

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

- прием на работу в текущем календарном году,

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

- отпуск по беременности и родам,

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

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность,

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий труда договора,

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением,

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление на заменяемую ей альтернативную гражданскую службу и возвращении в связи с окончанием военной службы; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; состояния здоровья работника в соответствии с медицинским заключением; смерть работника).

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника в соответствии с занимаемыми должностями.

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

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

Перечень показателей и условий для премирования работников МБОУ «СОШ № 13»:

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

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

- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу,

бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 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	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	20%

Размер премиальной выплаты по итогам работы на год оформляется приказом МБОУ «СОШ № 13».

Приказ на выплату с учетом выполнения условий премирования утверждается:

- Директором Департамента – руководителям организаций,
- руководителем МБОУ «СОШ № 13» – работникам МБОУ «СОШ № 13».

Премия начисляется пропорционально отработанному в течение года времени.

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

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя МБОУ «СОШ № 13», его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя МБОУ «СОШ № 13», его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю МБОУ «СОШ № 13» устанавливаются приказом директора Департамента и указывается в трудовом договоре.

5.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя МБОУ «СОШ № 13» устанавливаются приказами руководителя МБОУ «СОШ № 13» в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя МБОУ «СОШ № 13» в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю МБОУ «СОШ № 13» определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Департамента (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя МБОУ «СОШ № 13»).

5.6. Установление стимулирующих выплат руководителю МБОУ «СОШ № 13» осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя МБОУ «СОШ № 13» в осуществление основных задач и функций, определенных уставом МБОУ «СОШ № 13», а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы МБОУ «СОШ № 13» и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Департамента.

5.7. Дополнительно руководителю может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за выполнение особо важных и сложных заданий. Конкретный размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты руководителю МБОУ «СОШ № 13» устанавливается Приказом Департамента

5.8. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за выполнение особо важных и сложных заданий не является гарантированной, выплачивается за эффективные результаты труда, а также в случаях особой важности и повышенной сложности выполняемых им заданий директора Департамента.

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

5.10. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя МБОУ «СОШ № 13», устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера и составляет 10%.

5.11. Стимулирующие выплаты руководителю МБОУ «СОШ № 13» 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 МБОУ «СОШ № 13», причинения

ущерба МБОУ «СОШ № 13», выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении МБОУ «СОШ № 13» или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение настоящего Положения.

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

5.13.Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя МБОУ «СОШ № 13» устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 7 настоящего Положения.

5.14.Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МБОУ «СОШ № 13» (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

5.15.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МБОУ «СОШ № 13», его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МБОУ «СОШ № 13» (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается:

у руководителя –5;

у заместителей руководителя –5;

5.16.Условия оплаты труда руководителя МБОУ «СОШ № 13» устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.Другие вопросы оплаты труда.

6.1.К иным вопросам оплаты труда относятся:

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

единовременные социальные выплаты.

6.2.Работникам МБОУ «СОШ № 13» один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

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

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

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

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя МБОУ «СОШ № 13».

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должна превышать двух фондов оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности месяца предшествующего уходу в отпуск. Конкретный размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска утверждается приказом руководителя МБОУ «СОШ № 13».

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

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

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников МБОУ «СОШ № 13» и не может превышать 10 тысяч рублей. Единовременное премирование осуществляется в МБОУ «СОШ № 13» в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Размер единовременной премии оформляется приказом.

Приказ на выплату утверждается:

- Директором Департамента – руководителю МБОУ «СОШ № 13»,
- руководителем МБОУ «СОШ № 13» – работникам МБОУ «СОШ № 13».

Выплата производится работникам по основной занимаемой должности, состоящим в списочном составе на день издания приказа.

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

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

6.6.В соответствии с правовыми актами администрации города Нефтеюганска и коллективным договором МБОУ «СОШ № 13» осуществляются единовременные социальные выплаты для социальной защищенности работников МБОУ «СОШ № 13».

## 7.Порядок формирования фонда оплаты труда организации

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

Фонд оплаты труда МБОУ «СОШ № 13» определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2.При формировании фонда оплаты труда:

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

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

7.3.Руководитель МБОУ «СОШ № 13» несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда МБОУ «СОШ № 13» и обеспечивает соблюдение установленных требований.

7.4.Департамент предусматривает поэтапное снижение доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты организации до 40%, в том числе с учетом достижения соответствующего

целевого показателя реализуемой ими региональной «дорожной карты».

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

#### 8. Заключительные положения

8.1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда организацией в Положении о системе оплаты труда организации могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит Требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты - Мансийского автономного округа – Югры, утвержденных постановлением Правительства Ханты - Мансийского автономного округа – Югры от 03.11. 2016 № 431-п.

8.2. Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности устанавливается Департаментом.

8.3. Руководитель МБОУ «СОШ № 13» несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя.

Приложение № 1 к Положению  
об установлении системы оплаты труда  
работников МБОУ «СОШ № 13»

Параметры и критерии стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№ п\п	Критерий (Вид деятельности)	Показатель	% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада)	Срок	Категории работников
1	2	3	4	5	6
1	Высокая результативность работы	1.Выполнение плановых работ надлежащего качества и в срок.	15%	год	Специалисты, служащие, рабочие
2	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб	1.Обеспечение антитеррористической, пожарной, электробезопасности, санитарно-эпидемиологических требований в период чрезвычайных ситуаций	15%	год	Специалисты, служащие, рабочие
		2.Использование в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов: -Единая информационная система в сфере закупок -Официальный сайт для размещения информации bas.gov.ru -АИАС АРМ Директор -АИАС Аверс «Электронный классный журнал» -АИАС «Мониторинг» -АРМ «Библиотека» -АРМ «Расписание» -ВУС «Зачисление в ОО» -РИС ОГЭ, ЕГЭ -ИС «Всероссийская олимпиада» -АРМ «Аттестат-экспресс» -Мониторинги по заработной плате -Мониторинг использования энергоресурсов	за каждый вид 5%	год	Специалисты, служащие, рабочие
		3.Выполнение дополнительной нагрузки за рамками должностных инструкций	20%	год	Специалисты, служащие, рабочие
		4.Расчистка снега в зимнее время.	5%	с 01.11.2017 по 31.03.2018	Дворник
		5.Администрирование (поддержка работоспособности) локальной сети, администрирование серверов, поддержка функционирования программного обеспечения рабочих станций, осуществление фильтрации контента)	15%	год	Специалисты, служащие

Приложение № 2 к Положению  
об установлении системы оплаты труда  
работников МБОУ «СОШ № 13»

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

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мах кол-во %
1	2	3	4	5	6
<b>Педагогические работники</b>					
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	1.1. Динамика индивидуальных достижений учащихся по качеству конечных результатов за отчётный период	1.1.1. Доля учащихся, повысивших качество усвоения основных образовательных программ: 0 - 5% - 0,5 % ; 5.1% - 10% - 1% свыше 10% - 2% Отсутствие положительной динамики образовательных результатов - 0 %	Справка учителя, согласованная заместителем директора	2
2.	Уровень достижений учащихся во внеучебной деятельности	2.1. Наличие победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников  2.1. Наличие победителей и призеров очных интеллектуальных марафонов, турниров.	2.1.1. Наличие победителей, призеров Всероссийской олимпиады школьников региональный уровень: 1-2 чел. - 4% 3-4 чел. - 5% 5 и более - 6% муниципальный уровень: 1-2 чел. - 3% 3-4 чел. - 4% 5 и более - 5 % Отсутствие победителей и призеров - 0 %  Количество победителей, призеров интеллектуальных марафонов, турниров региональный уровень: 1-2 чел. - 4% 3-4 чел. - 5% 5 и более - 6% муниципальный уровень: 1-2 чел. - 3% 3-4 чел. - 4% 5 и более - 5 % Отсутствие победителей и призеров - 0 %	Приказы, письма департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска, департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры	11
		2.2. Наличие победителей и призеров научно-практической конференции «Шаг в будущее», акции «Я – гражданин России» и др.	2.2.1. Наличие победителей, призеров <u>региональный уровень:</u> 5% <u>муниципальный уровень:</u> 3% Отсутствие победителей, призеров – 0%	Приказы, письма ДОиМП города Нефтеюганска, ДОиМП ХМАО-Югры	8
		2.3. Наличие победителей и призеров конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. в соответствии с приказом Министерства	2.3.1. Наличие победителей, призеров и дипломантов: <u>региональный уровень:</u> 1-3 награды. – 2% 4 и более наград – 4 % <u>муниципальный уровень:</u> 1-3 награды. - 1% 4 и более наград - 3 %	Приказы, письма ДОиМП города Нефтеюганска, ДОиМП ХМАО-	7

		образования и науки РФ “Об утверждении Перечня олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи в текущем году” - планом работы ДОиМП города Нефтеюганска, -совместным приказом ДОиМП администрации города, комитета физической культуры и спорта администрации города Нефтеюганска «О проведении муниципального этапа «Президентских состязаний», «Президентских спортивных игр», -планом работы ДОиМП ХМАО – Югры	Отсутствие наград - 0%	Югры	
3.	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогических работников	3.1.Участие в конкурсах, представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности на мероприятиях муниципального уровня и регионального уровня	3.1.1.Личное участие в конкурсах: <u>региональный уровень: 5%</u> <u>муниципальный уровень: 3%</u> Отсутствие участия - 0%  3.1.2.Представление результатов деятельности (проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах): <u>региональный уровень:4%</u> <u>муниципальный уровень: 2 %</u> Отсутствие выступлений - 0 %	Справка заместителя директора. Приказы, письма ДОиМП города Нефтеюганска, ДОиМП ХМАО-Югры	14
		3.2.Участие в работе предметного сообщества	3.2.1.Участие в работе по составлению олимпиадных заданий на муниципальном уровне - 0,5 % 3.2.2.Участие в работе по проверке олимпиадных, мониторинговых, экзаменационных работ - 0,5 % 3.2.3.Участие в работе жюри, творческих гр.- 0,5 % 3.2.4.Работа в творческой группе по подготовке педагога к профессиональному конкурсу - 0,5 % 3.2.5. Организация работы городского предметного сообщества - 2%	Справка заместителя директора. Приказы, письма ДОиМП города Нефтеюганска	4

4.	Успешность внеурочной работы педагогического работника	4.1.Степень вовлечённости учащихся в социально-ориентированные, исследовательские и другие проекты, сопряженные с деятельностью педагогического работника и инициированные им	4.1.1.Количество учащихся вовлечённых в социально-ориентированный или исследовательский проект, разработанный педагогическим работником: 1-5 человек - 0,5 % 6-10 человек - 1 % 11 и более - 2% Отсутствие вовлечённых учащихся - 0 %	Справка педагогического работника, согласованная заместителем директора	2
5.	Создание условий для сохранения здоровья учащихся.	5.1.Результативность оказания психолого-педагогической и социальной помощи нуждающимся учащимся	5.1.1.Наличие положительной динамики образовательных результатов у учащихся, охваченных психолого-педагогической и социальной помощью - 2% Отсутствие положительной динамики образовательных результатов у учащихся, охваченных психолого-педагогической и социальной помощью - 0% 5.1.2 Создание комфортных, безопасных условий пребывания обучающихся в школе – 10 % Отсутствия условий – 0% 5.1.3. Отсутствие травматизма (акт формы Н-2) – 5 % Наличие случаев травматизма – 0 5.1.4.Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг – 2 % Наличие жалоб – 0 5.1.5.Доля родителей (законных представителей) учащихся, удовлетворённых качеством образовательного процесса в образовательной организации по итогам анкетирования СОКО, проведённого в текущем календарном году: 85% и более - 3 % менее 85% - 0	Справка заместителя по УВР	22
Итого					70
<b>Заместитель директора</b>					
1	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	1.1.Полнота реализации основных образовательных программ.	1.1.1.100% выполнение образовательных программ начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования – 2 % менее 100% выполнения образовательных программ начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования – 0 %	Приказы по школе, отчеты о выполнении образовательных программ	2
		1.2.Обеспечение качества образования	1.3.1.100% выпускников, допущенных к государственной итоговой аттестации, получили документ государственного образца об освоении соответствующего вида программы – 5% Наличие выпускников, не получивших документ государственного образца об освоении соответствующего вида программы – 0%	Справка заместителя директора	5
			1.3.2.Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ или набравших максимальное количество баллов на ОГЭ – 5% Отсутствие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ или набравших максимальное количество баллов на ОГЭ – 0%	Справка заместителя директора	

			1.3.3.Доля учащихся, успешно освоивших основные общеобразовательные программы, в т.ч. адаптированные – не менее 100% - 5% Наличие учащихся, не освоивших основные общеобразовательные программы, в т.ч. адаптированные – 0%	Справка заместителя директора	
2.	Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях, олимпиадном движении, научно-исследовательских конференций	2.1.Наличие победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников, научно-исследовательских конференций муниципального уровня.	2.1.1.Количество победителей, призеров и дипломантов Всероссийской олимпиады школьников, научно-исследовательских конференций: <u>региональный уровень:</u> - 1-5 человек – 2 % - 6-10 человек - 3 % - 11-15 человек – 4 % - 16 человек и более – 5 % <u>муниципальный уровень:</u> - 1-5 человек – 0,5 % - 6-10 человек - 1 % - 11-15 человек – 1,5 % - 16 человек и более – 2 %	Приказы, письма ДОиМП города Нефтеюганска	7
		2.2.Наличие победителей конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации, планом работы ДО и МП ХМАО – Югры, совместным приказом ДОиМП администрации города, комитета физической культуры и спорта администрации города Нефтеюганска	2.2.1.Количество победителей, призеров и дипломантов: <u>региональный уровень:</u> - 1-15 человек - 2 % - 16 человек и более – 3 % <u>муниципальный уровень:</u> - 1-15 человек - 1 % - 16 человек и более – 2 %	Приказы, письма ДОиМП города Нефтеюганска	5
3.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	3.1.Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг и предписаний Службы по контролю и надзору в сфере образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, других надзорных органов.	3.1.1.Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг -3% Отсутствие предписаний надзорных органов– 3 %  Наличие обоснованных жалоб потребителей образовательных услуг и предписаний надзорных органов– 0 %	Справка заместителя директора, акты	6
4	Развитие кадрового потенциала	4.1.Сопровождение аттестации педагогических работников	4.1.1.100% педагогических работников подтвердили категорию из общего числа подавших заявление – 3 % Менее 100% педагогических работников подтвердили категорию из общего числа подавших заявление – 0 %.	Приказы ДОиМП ХМАО-Югры	3
		4.2.Сопровождение педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах	4.2.1. Сопровождение педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах (Фестиваль научно-технического творчества «От замысла к творчеству», «Учитель года»,	Приказы, письма ДОиМП Нефтеюганска	7

		конкурсах (Фестиваль научно-технического творчества «От замысла к творчеству», «Учитель года», «Педагогический дебют», конкурсы на призы главы города Нефтеюганска, конкурсы на получение премии Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Президента Российской Федерации и т.д.).	«Педагогический дебют», конкурсы на призы главы города Нефтеюганска, конкурсы на получение премии Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Президента Российской Федерации и т.д.): <u>региональный уровень:</u> - 1-2 педагога – 2% - 3-4 педагога – 3% - 5 и более педагогов – 4% <u>муниципальный уровень:</u> - 1-2 педагога – 1% - 3-4 педагога – 2% - 5 и более педагогов – 3%		
5	Соответствие условий, созданных в образовательной организации требованиям ФГОС	5.1.Обеспечение оптимального сопровождения образовательного процесса в условиях перехода на новые ФГОС	5.1.1.Создание (обновление) комфортной развивающей предметно-пространственной среды в образовательной организации в соответствии с ФГОС – 2%. Отсутствие изменений развивающей предметно-пространственной среды в образовательной организации в соответствии с ФГОС – 0%.	Справка заместителем директора	2
			5.1.2.Организация мониторинговых исследований в рамках реализации образовательной программы – 2 % Отсутствие мониторинговых исследований в рамках реализации образовательной программы – 0 %	Справка заместителем директора	2
			5.1.3.Разработка, реализация и сопровождение адаптированных программ для обучающихся с ОВЗ – 3%. Отсутствие адаптированных программ для обучающихся с ОВЗ – 0%.	Справка заместителем директора	3
6	Динамика индивидуальных образовательных результатов	6.1.Динамика индивидуальных достижений учащихся по качеству конечных результатов за отчетный период	6.1.1.Доля учащихся, имеющих положительную динамику образовательных результатов: свыше 10% – 3 %, 5,1 - 10% - 2 % 0 – 5% - 1% Отсутствие положительной динамики образовательных результатов - 0 %	Справка заместителем директора	3
7	Развитие государственного - общественно - общественного управления, детского общественного движения	7.1.Наличие органов государственного - общественного управления (Управляющего совета, совета родителей) общественного самоуправления	7.1.1.Наличие в образовательной организации органов государственного - общественного управления – 2%  Отсутствие в образовательной организации органов государственного - общественного управления – 0%	Справка заместителем директора	2
		7.2.Развитие детского общественного движения	7.2.1.Наличие органов детского самоуправления - 2% Отсутствие в образовательной организации органов детского самоуправления - 0%  7.2.2.Образовательная организация реализует деятельность общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников» - 2% Образовательная организация не реализует деятельность общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников» - 0%	Справка заместителем директора	4
8	Профилактика	8.1.Эффективность	8.1.1. Отсутствие/снижение случаев	Справка	2

	а правонарушений среди несовершеннолетних учащихся	мероприятий по профилактике нарушений у несовершеннолетних учащихся	нарушений правил дорожного движения учащимися – 2% Наличие случаев нарушений правил дорожного движения учащимися – 0 %	заместителем директора	
			8.1.2.Доля учащихся, состоящих на профилактических учётах, охваченных услугами дополнительного образования: 100%-90% - 3%; 89%-70% - 2%, 69%-50% - 1%, менее 50% - 0 %	Справка заместителем директора	3
			8.1.3.Отсутствие/снижение количества несовершеннолетних, состоящих на учёте в КДН и ЗП: 1-2 учащихся – 1 % 3-4 учащихся – 2 % 5-6 учащихся – 3 % Отсутствие несовершеннолетних, состоящих на учете в КДН и ЗП» - 4 %  Отсутствие снижения количества несовершеннолетних, состоящих на учёте в КДН и ЗП - 0 баллов	Справка заместителем директора	4
9	Ведение инновационной работы в образовательной организации	9.1.Эффективность инновационной работы	9.1.1.Наличие документов о присвоении статуса инновационных площадок – 3%  Отсутствие документов о присвоении статуса инновационных площадок – 0%	приказ	3
			9.1.2.Наличие договоров о сотрудничестве с другими региональными, федеральными организациями в сфере образования – 2% Отсутствие договоров о сотрудничестве с другими региональными, федеральными организациями в сфере образования – 0%	Копии договоров	2
			9.1.3.Наличие публикаций по теме инновационной деятельности -2% Отсутствие публикаций по теме инновационной деятельности -0%	Справка заместителя директора	2
10	Создание условий для сохранения здоровья учащихся	10.1.Обеспечение психолого-педагогической и социальной помощи нуждающимся учащимся	10.1.1.Организация деятельности центра психолого-педагогической и социальной помощи нуждающимся учащимся – 5% 10.1.2.Организация деятельности психолого-медико-педагогической комиссии – 3%	Справка заместителя директора	8
		10.2.Результативность оказания психолого-педагогической и социальной помощи нуждающимся учащимся	10.2.1.Наличие положительной динамики образовательных результатов у учащихся, охваченных психолого-педагогической и социальной помощью - 2% Отсутствие положительной динамики образовательных результатов у учащихся, охваченных психолого-педагогической и социальной помощью - 0%	Справка заместителя директора	2
11	Информационная открытость образовательной организации	11.1. Соответствие содержания сайта федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации»	11.1.1.Содержание сайта соответствует федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» – 5%, Содержание сайта не соответствует федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» – 0%	Справка заместителя директора	5
		11.2.Внедрение информационных систем	11.2.1.Работа с использованием информационных систем в образовательной деятельности – 5% (за каждый вид)	Справка заместителя директора	5
12	Соответствие условий,	12.1.Обеспечение оптимального	12.1.1.Наличие материально-технических условий для создания современной	Справка	14

	созданных в образовательной организации требованиям ФГОС	сопровождения образовательного процесса в условиях перехода на новые ФГОС	образовательной среды на уровне общего образования: лего-кабинет – 2 % естественно - научная лаборатория – 3% лаборатории для профильного обучения – 3 % Отсутствие материально-технических условий для создания современной образовательной среды на уровне общего образования – 0 %		
		12.2.Обновление материально-технической базы	12.2.1.Своевременное обновление и пополнение материально-технической базы образовательной организации – 6%.		
13	Выполнение требований действующего законодательства для реализации основных образовательных программ	13.1. Отсутствие предписаний надзорных органов	13.1.1.Доля исполненных предписаний ОГПН: 100%-80%- 5 % 79%-50%- 3 % 49%-25% - 2 % менее 25%- 0 % Отсутствие предписаний – 3%. Отсутствие исполненных предписаний – 0%. 13.1.2.Доля исполненных предписаний ТО «Роспотребнадзор»: 100%-80%- 5 % 79%-50%- 3 % 49%-25%- 2 % менее 25%- 0 %. Отсутствие предписаний – 3%. Отсутствие исполненных предписаний – 0%.	Справка	16
14.	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	14.1. Наличие акта, полученного в установленный срок, без замечаний	14.1.1.Наличие акта, полученного в установленный срок, без замечаний – 2 % Отсутствие акта, акт получен после установленного срока, наличие замечаний в акте – 0 %.	Справка	2
15.	Обеспечение комплексной безопасности образовательной организации	15.1.Соответствие показателям паспорта антитеррористической защищенности	15.1.1. Корректировка паспорта антитеррористической защищенности не менее 2 раз в год - 1 %. Корректировка паспорта антитеррористической защищенности менее 2 раз в год - 0 % 15.1.2.Наличие системы контроля доступа: электромагнитные замки на эвакуационных выходах - 2 % Отсутствие системы контроля доступа - 0 %.	Справка	3
16.	Организация эффективной физкультурно - оздоровительной и спортивной инфраструктуры	16.1.Развитие спортивной инфраструктуры (пришкольный стадион в соответствии с требованиями СанПиН).	16.1.1.Физкультурно-спортивная зона соответствует требованиям СанПиН 2.4.2.2821-10: Сектор для метания – 0,5% Сектор для прыжков в длину – 0,5% Размеченные дорожки для бега с твердым покрытием – 0,5%. Футбольное поле – 1%. Волейбольная (баскетбольная площадка) – 1%. Отсутствие оборудованной физкультурно-спортивной зоны в соответствии с требованиями СанПиН 2.4.2.2821-10 – 0%.	Справка	3,5
	итого				50

Приложение № 3 к Положению  
об установлении системы оплаты труда  
работников МБОУ «СОШ № 13»

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

№ п/п	Критерий (Вид деятельности)	Условия снижения (лишения) выплаты	Периодичность осуществления выплаты	%
1	2	3	4	5
Заместители руководителя, главный бухгалтер, педагогические работники				
1	1.1.Нарушение предельных сроков исполнения документов	1.1.1.Непредоставление в указанный срок информации, отчетов и иных документов в установленной сфере деятельности	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
2	2.3.Несвоевременное и неправомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию основной образовательной программы в рамках муниципального задания	2.3.1.Неисполнение сроков (плана) расходования финансовых средств, выделенных на реализацию мероприятий в рамках муниципального задания и субсидий на иные цели.	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
3	3.5.Неисполнение (неполное исполнение) рабочей программы	3.5.1.Нарушение сроков проведения мероприятий в рамках плана работы образовательной организации	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
4	4.6.Наличие замечаний со стороны руководителя, заместителя руководителя образовательной организации по исполнению должностных обязанностей	4.6.1.Наличие замечаний по исполнению документов в установленной сфере деятельности, организации и проведения мероприятий в рамках плана работы образовательной организации	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
5	5.1.Нарушение трудовой дисциплины	5.1.1.По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	10%
Служащие, рабочие, специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным осуществлением образовательной деятельности				
1	1.1.Выполнение плановых работ не надлежащего качества или не в срок.	1.1.1.По факту	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт	10%
2	2.1.Нарушение трудовой дисциплины.	2.1.По факту	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт	10%
3	3.1.Наличие замечаний со стороны руководителя	3.1.1.По факту	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт	10%
4	4.1.Наличие обоснованных жалоб и замечаний от сторонних лиц и организаций	4.1.1.По факту	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт	10%

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

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
<b>Педагогические работники</b>				
1	Высокий уровень образовательных результатов (по результатам государственной итоговой аттестации)	Наличие выпускников, получивших 100- баллов на ЕГЭ. Наличие выпускников, получивших на ЕГЭ 90 баллов и выше.  Наличие выпускников ОУ, набравших максимальный балл на ОГЭ	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ - 5000 рублей (за каждого) Наличие выпускников, получивших на ЕГЭ 90 баллов и выше – 2000 рублей (за каждого) Наличие выпускников ОУ, набравших максимальный балл на ОГЭ – 1000 рублей (за каждого)	Протоколы результатов ГИА
2	Высокий уровень достижений учащихся во внеучебной деятельности на уровне России	Наличие победителей, призеров Всероссийского этапа Всероссийской олимпиады школьников	Наличие победителей-10000 (за каждого) наличие призеров -7000 (за каждого)	Приказ или письмо, или грамота Министерства образования и науки РФ
		Наличие победителей, призеров Всероссийского этапа научно-практической конференции «Шаг в будущее», акции «Я-гражданин России» и др.	Наличие победителей-5000 рублей (за каждого учащегося или команду) Наличие призеров -3000 рублей (за каждого учащегося или команду)	
		Наличие победителей, призеров Всероссийского этапа конкурсов, смотров, соревнований и пр. в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Перечня олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи в текущем году», планом работы Министерства образования и науки РФ	Наличие победителей-5000 рублей (за каждого учащегося или команду)  наличие призеров -3000 рублей (за каждого учащегося или команду)	
3	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога	Результативное участие в профессиональных конкурсах муниципального уровня (очное участие)	Победитель – 30000 рублей Призер – 15000 рублей	Приказ или письмо, или грамота, или программа мероприятия
		Результативное участие в профессиональных конкурсах регионального уровня (очное участие)	Победитель – 30000 рублей Призер – 15000 рублей	
		Результативное участие в профессиональных конкурсах всероссийского уровня (очное участие)	Победитель – 30000 рублей Призер - 15000 рублей	
		Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях Всероссийского уровня (очное)	Выступление с докладом – 5000 рублей Мастер-класс (открытое занятие) – 5000 рублей	

		участие)		
		Работа педагога по организационно-методическому сопровождению государственной итоговой аттестации	Руководитель пункта ЕГЭ, ОГЭ – 10000 рублей Технический исполнитель в пункте ЕГЭ, ОГЭ – 5000 рублей	Приказы, протоколы
4.	Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	Поддержание имиджа ОО	По факту выполнения от 500 до 5000 рублей	Приказ или служебная записка заместителя
5	Обеспечение безопасности	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	За каждый праздничный день – 1000 рублей	Приказ
заместитель руководителя, заведующий библиотекой				
1	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности	Результативное участие в профессиональных конкурсах муниципального уровня (очное участие)	Победитель -30000 рублей Призер-15000 рублей	Приказ, диплом
		Результативное участие в профессиональных конкурсах регионального уровня, Всероссийского уровня (очное участие)	Победитель – 30000 рублей Призер-15000 рублей	Приказ, диплом
		Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности на мероприятиях регионального уровня (очное участие)	Доклад – 3000 рублей Мастер-класс (открытое занятие) -3000 рублей	Приказ, диплом, сертификат
		Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности заместителя руководителя на мероприятиях Всероссийского уровня (очное участие)	Доклад – 5000 рублей Мастер-класс (открытое занятие) – 5000 рублей	Приказ, диплом, сертификат
		Работа заместителя руководителя по организационно-методическому сопровождению государственной итоговой аттестации	Руководитель пункта ЕГЭ, ОГЭ-10000 рублей Технический исполнитель в пункте ЕГЭ, ОГЭ- 5000 рублей Член ГЭК-3000 рублей	Приказ, диплом, сертификат
2		Подготовка материалов для участия в конкурсах образовательных организаций	Муниципальный уровень ОО-победитель -5000 рублей ОО-призер- 3000 рублей Региональный уровень ОО-победитель -7000 рублей ОО-призер-5000 рублей Всероссийский уровень ОО-победитель-10000 рублей ОО-призер-7000 рублей	Приказ, диплом, сертификат
3	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства	Результаты деятельности по подготовке ОО к проверке надзорными органами	Отсутствие замечаний-10000 рублей Отсутствие замечаний режимного характера-5000 рублей	Предписание, служебная записка
4	Участие в мероприятиях муниципального	Создание условий для проведения муниципальных мероприятий (спортивных соревнований,	Организация мероприятия-5000 рублей Участие в обеспечении	Приказ, служебная записка

	уровня	конкурса профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют», муниципального этапа Всероссийского форума научной молодежи «Шаг в будущее», августовского совещания педагогических работников) и др.	условий-2000 рублей	
		Создание условий для организации отдыха в каникулярное время	Организация работы летнего оздоровительного лагеря на базе ОО- 10000 рублей	Приказ
		Участие заместителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах	Участник-2000 рублей	Приказ, письмо
5	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	Выполнение муниципального задания по направлениям, курируемым руководителем	100% выполнение муниципального задания по показателям, характеризующим качество муниципальной услуги (курирующим заместителем) – 2000 рублей	Отчет о выполнении МЗ
6	Обеспечение безопасности	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни -1000 рублей (за каждый праздничный день)	Приказ
7	Участие ОО в независимых процедурах оценки качества	Участие ОО в независимых процедурах оценки качества (ВПр, РДР)	Организация и проведение ВПр, РДР- 2000 рублей	Приказ
8	Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	Поддержание имиджа ОО	По факту выполнения 5000 рублей	Приказ или служебная записка заместителя
специалисты, служащие, рабочие				
1	Результативность деятельности	Результативное участие в профессиональных конкурсах (школьного уровня)	Победитель -10000 рублей Призер-5000 рублей	Приказ
2	Обеспечение безопасности	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в выходные и праздничные дни	За каждый день – 1000 рублей	Приказ
3	Высокая интенсивность и высокое качество работы	Подготовка ОО к началу нового учебного года	Организация подготовки документов -5000 рублей Подготовка участка – 2500 до 5000 рублей (за каждый участок)	Приказ или служебная записка
4.	Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	Поддержание имиджа ОО	По факту выполнения 5000 рублей	Приказ или служебная записка заместителя