

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Шагалиева Л.Х.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом МБОУ «Лицей № 1»  
от 30.06.2017 № 291  
 Т.И. Лукьянчикова

Принято  
решением общего собрания  
трудового коллектива  
протокол от 01.06.2017 № 04

Положение  
об установлении системы оплаты труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Лицей № 1»

Положение  
об установлении системы оплаты труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Лицей № 1»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 1» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом департамента 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 бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 1», регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 1» (далее – работники, организация) и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда организации.

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

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

1.4. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы»;

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

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

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

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

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

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

мнения первичной профсоюзной организации работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 1».

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 образо-

вания;

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

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

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

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

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

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

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

1.6. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается коллективным договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты – Мансийского автономного округа – Югры, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

1.8. Заработная плата работников организации состоит из:

1.8.1 должностного оклада (тарифной ставки);

1.8.2 компенсационных выплат;

1.8.3 стимулирующих выплат;

1.8.4 иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

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

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ис-

численная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда или величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда или величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты - Мансийского автономного округа – Югры.

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

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы или величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты - Мансийского автономного округа – Югры (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

1.10. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении системы 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.

Принятие организацией положения об оплате труда в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов организации, предусмотренных фондом оплаты труда.

## 2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР,

РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты - Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

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

Таблица 1

## Перечень должностей руководителя организации, его заместителей

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	2	3
1.1.	Руководители	Директор
1.2.	Заместители руководителя	Заместитель директора, главный бухгалтер

2.3.Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

для педагогического работника организации путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

## Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	2	3
1.1.	Педагогические работники	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, методист, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед.
1.2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Бухгалтер, программист, специалист по кадрам, экономист, юристконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управля-

		ющий, специалист по охране труда, библиотекарь, лаборант, администратор.
--	--	--

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

Перечень должностей служащих организации указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

### Перечень должностей служащих организации

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

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

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

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

2.6. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организации (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 организации 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 Положе-

ния.

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 устанавливаются 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 размере – 1,0.

2.9. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителя, его заместителей, специалистов, служащих указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы



№ п/п	Тип образовательной организации, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителя, его заместителей, специалистов, служащих
1	2	3
1. Общеобразовательная организация		
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.	Заведующим библиотекой и 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).	0,10
1.6.	Проверка тетрадей учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС,	0,10
1.7.	Работа в классах (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.8.	Работа (кроме педагогических работников) в: - общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	

1.9.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения.	0,10
1.10.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.11.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями)	0,10
1.12.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.13.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.14.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.15.	Работа 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 организации 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 организации, устанавливается в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

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

2.12. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты - Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя и специалистам организации.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты - Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

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 Рос-	

	сийской 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 отношения организации к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения организации к группам по оплате труда руководителя, заместителей руководителя для установления масштаба управления утверждаются приказом департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска (далее – Департамент).

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

#### 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 ор-

ганизации, заместителям руководителя организации на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

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

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

#### 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 11 настоящего Положения.

Таблица 11

#### Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

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

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

2.17.Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

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

за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установ-

ленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

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

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

#### 3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

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

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

Нефтеюганск».

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

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 12 настоящего Положения.

Таблица 12

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 условиями труда	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.



4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - 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 статьей 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
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50 %	«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».

3.7. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 12 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.

3.8. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными норматив-

ными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

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

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

4.1.1 за интенсивность и высокие результаты работы;

4.1.2 за качество выполняемых работ;

4.1.3 премиальные выплаты по итогам работы за год.

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

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

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

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

Выплата устанавливается на срок не более одного года с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года, производится на основании приказа организации, пропорционально отработанному 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.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения) согласно приложению 3 к настоящему Положению.

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

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

Индикатор представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эф-

фективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада работника.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в полугодие: на период с 01 сентября по 31 января и на период с 01 февраля по 31 августа учебного года, по результатам предшествующего периода, на основании приказа организации пропорционально отработанному времени в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников организации согласно приложению 2 к настоящему Положению. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

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

Подготовку расчета размера выплат за качество выполняемых работ за определенный период и обоснование данного расчета производит экспертная комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия). Деятельность Комиссии регламентируется Положением об экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам МБОУ «Лицей № 1».

Работники организации предоставляют в Комиссию аналитические справки в соответствии с критериями 2 раз в год: до 01 сентября и до 01 февраля и несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных. Комиссия на основании предоставленных аналитических справок оценивает и составляет итоговый оценочный лист с указанием процентов по каждому работнику. Решение Комиссии оформляется протоколом.

Снижение (лишение) выплат за качество выполняемых работ работникам организации 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 согласно приложению 4 к настоящему Положению.

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

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

## Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Общеобразовательная организация			
1.1.	Руководитель			
1.1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-17% от объема средств на стимулирование	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	За выполнение особо важных и сложных заданий по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
1.2.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, педагогический персонал			
1.2.1.	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 перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
1.3.	Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащие, рабочие организации			
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 перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
1.3.3.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения ре-	Единовременно, в пределах экономии средств по фон-

	(работ)		зультата	ду 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

4.5. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением.

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

Выплата производится:

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

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

- прием на работу в текущем календарном году,
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-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 замещающую ей альтернативную гражданскую службу и возвращении в связи с окончанием военной службы; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; состояния здоровья работника в соответствии с медицинским заключением; смерть работника).

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

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

определяется суммированием должностного оклада (тарифной ставки), стимулирующих выплат за качество, стимулирующих выплат за интенсивность с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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

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

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

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

Таблица 14

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

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

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

Приказ на выплату с учетом выполнения условий премирования утверждается:

- директором Департамента – руководителю организации,
- руководителем организации – работникам организации.

Премия начисляется пропорционально отработанному в течение года времени.

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

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

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

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

5.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 3 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

5.9. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата руководителю

устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

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

в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%.

5.11. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

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

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение настоящего Положения.

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

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

5.14. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

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



в общеобразовательных организациях:

у руководителя –5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера –5;

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

6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. К иным вопросам оплаты труда относятся:

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

единовременные социальные выплаты.

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

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

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

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должна превышать двух фондов оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности месяца, предшествующего уходу в отпуск. Фонд оплаты труда работника для исчисления единовременной выпла-

ты определяется путем суммирования начисленных в предшествующем уходе месяце должностного оклада (тарифной ставки), стимулирующих выплат за качество, стимулирующих выплат за интенсивность с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. В случае, если предшествующий уходу в отпуск месяц работник по уважительным причинам (командировка, болезнь и т.п.) отработал не полностью, начисленный фонд оплаты труда для расчета увеличивается пропорционально норме рабочего времени в данном месяце. Конкретный размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска утверждается приказом руководителя организации.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

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

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников организации и не может превышать 10 тысяч рублей. Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Размер единовременной премии оформляется приказом организации.

Приказ на выплату утверждается:

- директором Департамента – руководителю организации,
- руководителем организации – работникам организации.

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

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надба-

вок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

## 7. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

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

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

### 7.2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3 таблицы 12 настоящего Положения;

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

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

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

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

## 8. Заключительные положения

8.1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда организацией в Положении о системе оплаты труда организации могут быть включены вопро-

сы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит Требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты - Мансийского автономного округа –Югры, утвержденных постановлением Правительства Ханты - Мансийского автономного округа – Югры от 03.11. 2016 № 431-п.

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

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

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

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» -1С-Предприятие -Контур-Экстерн -АЦК-Финансы -Мониторинги по заработной плате -Мониторинг использования энергоресурсов -и другие	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 «Лицей № 1»

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 учащихся	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% - 1 % свыше 5% - 2% Отсутствие положительной динамики образовательных результатов - 0 %	Справка учителя, согласованная зам. директора	2
2.	Уровень достижений учащихся во внеучебной деятельности	2.1. Наличие победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников	2.1.1. Наличие победителей, призеров Всероссийской олимпиады школьников <u>региональный уровень:</u> 1-2 чел. - 4% 3-4 чел. - 5% 5 и более - 6% <u>муниципальный уровень:</u> 1-2 чел. - 3% 3-4 чел. - 4% 5 и более - 5 % 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 очных интеллектуальных марафонов, турниров.	Количество победителей, призеров интеллектуальных марафонов, турниров <u>региональный уровень:</u> 1-2 чел. - 4% 3-4 чел. - 5% 5 и более - 6% <u>муниципальный уровень:</u> 1-2 чел. - 3% 3-4 чел. - 4% 5 и более - 5 % Отсутствие победителей и призеров - 0 %		
		2.3. 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%		
		2.4. Наличие победителей и призеров конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. в соответствии - с приказом Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Перечня олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых	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 % Отсутствие наград - 0%	Приказы, письма ДОиМП города Нефтеюганска, ДОиМП ХМАО-Югры	7

		<p>присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи в текущем году”</p> <p>- планом работы ДОиМП города Нефтеюганска,</p> <p>-совместным приказом ДОиМП администрации города, комитета физической культуры и спорта администрации города Нефтеюганска «О проведении муниципального этапа «Президентских состязаний», «Президентских спортивных игр»,</p> <p>-планом работы ДОиМП ХМАО – Югры</p>			
3	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогических работников	3.1.Участие в конкурсах, представленные результаты исследовательской, экспериментальной и методической деятельности на мероприятиях муниципального уровня и регионального уровня	<p>3.1.1.Личное участие в конкурсах:  <u>региональный уровень:</u> 5%  <u>муниципальный уровень:</u> 3%  Отсутствие участия - 0%</p> <p>3.1.2.Представление результатов деятельности (проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах):  <u>региональный уровень:</u>4%  <u>муниципальный уровень:</u> 2 %  Отсутствие выступлений - 0 %</p>	Справка зам.директора. Приказы, письма ДОиМП города Нефтеюганска, ДОиМП ХМАО-Югры	14
		3.2.Участие в работе предметного сообщества	<p>3.2.1.Участие в работе по составлению олимпиадных заданий на муниципальном уровне - 0,5 %</p> <p>3.2.2.Участие в работе по проверке олимпиадных, мониторинговых, экзаменационных работ - 0,5 %</p> <p>3.2.3.Участие в работе жюри, творческих гр.- 0,5 %</p> <p>3.2.4.Работа в творческой группе по подготовке педагога к профессиональному конкурсу - 0,5 %</p> <p>3.2.5.Организация работы городского предметного сообщества - 2%</p>	Справка зам.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, инициированные педагогическим работником и сопряженные с его предметной деятельностью	<p>4.1.1.Количество учащихся вовлечённых в социально-ориентированный или исследовательский проект, разработанный педагогическим работником:</p> <p>1-5 человек - 0,5 %</p> <p>6-10 человек - 1 %</p> <p>11 и более - 2%</p> <p>Отсутствие вовлечённых учащихся - 0 %</p>	Справка педагогического работника, согласованная заместителем директора	2
5.	Создание условий для сохранения здоровья учащихся	5.1.Результативность оказания психолого-педагогической и социальной помощи учащимся, испытывающим трудности в освоении общеобразовательных программ,	<p>5.1.1.Наличие положительной динамики образовательных результатов у учащихся, охваченных психолого-педагогической и социальной помощью - 2%</p> <p>Отсутствие положительной динамики образовательных результатов у учащихся, охваченных психолого-педагогической и социальной помощью - 0%</p> <p>5.1.2.Разработка и реализация адаптированной образовательной программы – 3%</p>	Справка заместителя по УВР	5

		своём развитии и социальной адаптации			
Заместитель директора					
1	Своевременное выполнение плановых показателей в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальных услуг (работ)	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	5
			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	5
2.	Участие в олимпиадах, конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях муниципального, регионального уровня	2.1. Наличие победителей и призёров Всероссийской олимпиады школьников, научно-исследовательских конференций муниципального уровня.	2.1.1. Количество победителей, призёров и дипломантов Всероссийской олимпиады школьников, научно-исследовательских конференций: <u>региональный уровень:</u> - 1-5 человек – 2 % - 6-10 человек - 3 % - 11-15 человек – 4 % - 16 человек и более – 5 % <u>муниципальный уровень:</u> - 1-5 человек – 0,5 % - 6-10 человек - 1 % - 11-15 человек – 1,5 % - 16 человек и более – 2 %	Приказы, письма ДОиМП города Нефтеюганска	7
		2.2. Наличие победителей конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. в соответствии с 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	2.2.1. Количество победителей, призёров и дипломантов: <u>региональный уровень:</u> - 1-15 человек - 2 % - 16 человек и более – 3 % <u>муниципальный уровень:</u> - 1-15 человек - 1 % - 16 человек и более – 2 %	Приказы, письма ДОиМП города Нефтеюганска	5



		города Нефтеюганска			
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. 3.2.Результативность исполнения предписаний надзорных органов по соблюдению мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	3.1.1.Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг -3% Наличие обоснованных жалоб потребителей образовательных услуг и предписаний надзорных органов– 0 % 3.1.2.Отсутствие предписаний надзорных органов– 3 %  3.2.1.Доля исполненных предписаний ОГПН: 100%-80%- 5 % 79%-50%- 3 % 49%-25% - 2 % менее 25%- 0 % Отсутствие предписаний режимного характера – 3%. Отсутствие исполненных предписаний – 0%. 3.2.2.Доля исполненных предписаний ТО «Роспотребнадзор»: 100%-80%- 5 % 79%-50%- 3 % 49%-25%- 2 % менее 25%- 0 %. Отсутствие предписаний режимного характера – 3%. Отсутствие исполненных предписаний – 0%.	Справка заместителя директора, акты	6
4	Развитие кадрового потенциала	4.1.Методическое 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.Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах (Фестиваль научно-технического творчества «От замысла к творчеству», «Учитель года», «Педагогический дебют», конкурсы на призы главы города Нефтеюганска, конкурсы на получение премии Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Президента Российской Федерации и т.д.).	4.2.1. Сопровождение педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах (Фестиваль научно-технического творчества «От замысла к творчеству», «Учитель года», «Педагогический дебют», конкурсы на призы главы города Нефтеюганска, конкурсы на получение премии Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Президента Российской Федерации и т.д.): <u>региональный уровень:</u> - 1-2 педагога – 2% - 3-4 педагога – 3% - 5 и более педагогов – 4% <u>муниципальный уровень:</u> - 1-2 педагога – 1% - 3-4 педагога – 2% - 5 и более педагогов – 3%	Приказы, письма ДОиМП Нефтеюганска	7
5	Соответствие условий, созданных в образовательной организации требованиям ФГОС	5.1.Обеспечение эффективного сопровождения образовательного процесса в условиях введения и реализации федерального государственного образовательного стандарта	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 зам. директора	2
			5.1.3.Разработка, реализация и сопровождение адапти-	Справка	3

			<p>рованных программ для обучающихся с ОВЗ – 3%.</p> <p>Отсутствие адаптированных программ для обучающихся с ОВЗ – 0%.</p>	зам. директора	
			<p>5.1.4.Наличие материально-технических условий для создания современной образовательной среды на уровне общего образования:</p> <p>лего-кабинет (Монтессори и др.) – 2 %</p> <p>естественно - научная лаборатория – 2%</p> <p>лаборатории для профильного обучения – 2 %</p> <p>Отсутствие материально-технических условий для создания современной образовательной среды на уровне общего образования – 0 %</p>	Справка заместителем директора	6
			<p>5.1.5.Своевременное обновление и пополнение материально-технической базы образовательной организации – 2%.</p>	Справка зам. директора	2
6	Динамика индивидуальных образовательных результатов	6.1.Динамика индивидуальных достижений учащихся по качеству конечных результатов за отчетный период	<p>6.1.1.Доля учащихся, имеющих положительную динамику образовательных результатов:</p> <p>свыше 10% – 3 %,</p> <p>5,1 - 10% - 2 %</p> <p>0 – 5% - 1%</p> <p>Отсутствие положительной динамики образовательных результатов - 0 %</p>	Справка заместителем директора	3
7	Развитие государственно - общественно - управления	7.1.Наличие коллегиальных органов, органов общественного управления (Управляющий совет, совет родителей)	<p>7.1.1.Наличие в образовательной организации органов государственно - общественного управления – 2%</p> <p>Отсутствие в образовательной организации органов государственно - общественного управления – 0%</p>	Справка заместителем директора	2
		7.2.Развитие детского общественного движения	<p>7.2.1.Наличие органов детского самоуправления - 2%</p> <p>Отсутствие в образовательной организации органов детского самоуправления - 0%</p> <p>7.2.2.Образовательная организация реализует деятельность общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников» - 2%</p> <p>Образовательная организация не реализует деятельность общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников» - 0%</p>	Справка заместителем директора	4
8	Профилактика правонарушений среди несовершеннолетних учащихся	8.1.Эффективность мероприятий по профилактике нарушений у несовершеннолетних	<p>8.1.1. Отсутствие/снижение случаев нарушений правил дорожного движения учащимися – 2%</p> <p>Наличие случаев нарушений правил дорожного движения учащимися – 0 %</p> <p>8.1.2.Доля учащихся, состоящих на профилактических учётах, охваченных услугами дополнительного образования:</p> <p>100%-90% - 3%;</p> <p>89%-70% - 2%,</p> <p>69%-50% - 1%,</p> <p>менее 50% - 0 %</p> <p>8.1.3.Отсутствие/снижение количества несовершеннолетних, состоящих на учёте в КДН и ЗП:</p> <p>1-2 учащихся – 1 %</p> <p>3-4 учащихся – 2 %</p> <p>5-6 учащихся – 3 %</p> <p>Отсутствие несовершеннолетних, состоящих на учёте в КДН и ЗП» - 4 %</p> <p>Отсутствие снижения количества несовершеннолетних, состоящих на учёте в КДН и ЗП - 0 %</p>	Справка зам. директора	2
				Справка заместителем директора	3
				Справка заместителем директора	4

9	Организация и ведение инновационной работы в образовательной организации	9.1.Эффективность инновационной работы	9.1.1.Наличие документов о присвоении статуса инновационных площадок – 3%	приказ	3
			Отсутствие документов о присвоении статуса инновационных площадок – 0%		
			9.1.2.Наличие договоров о сотрудничестве с другими региональными, федеральными организациями в сфере образования – 2%	Копии договоров	2
Отсутствие договоров о сотрудничестве с другими региональными, федеральными организациями в сфере образования – 0%					
10	Создание условий для сохранения здоровья учащихся	10.1.Внедрение новых форм психолого-педагогического сопровождения учащихся	9.1.3.Наличие публикаций по теме инновационной деятельности -2%	Справка зам.директора	2
			Отсутствие публикаций по теме инновационной деятельности -0%		
10		10.2.Результативность оказания психолого-педагогической и социальной помощи учащимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации	10.1.1.Организация деятельности центра психолого-педагогической и социальной помощи нуждающимся учащиеся – 5%	Справка заместителя директора	8
			10.1.2.Организация деятельности психолого-педагогической комиссии – 3%		
10			10.2.1.Наличие положительной динамики образовательных результатов у учащихся, охваченных психолого-педагогической и социальной помощью - 2%	Справка заместителя директора	2
			Отсутствие положительной динамики образовательных результатов у учащихся, охваченных психолого-педагогической и социальной помощью - 0%		
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)		
12	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	12.1. Наличие акта, полученного в установленный срок, без замечаний	12.1.1.Наличие акта, полученного в установленный срок, без замечаний – 2 % Отсутствие акта, акт получен после установленного срока, наличие замечаний в акте – 0 %.	Справка	2
13	Обеспечение комплексной безопасности образовательной организации	13.1. Соответствие условий образовательной организации требованиям к антитеррористической защищенности объектов (паспорт антитеррористической защищенности)	13.1.1.Корректировка паспорта антитеррористической защищенности не менее 2 раз в год - 1 %. Корректировка паспорта антитеррористической защищенности менее 2 раз в год - 0 % 13.1.2.Наличие системы контроля доступа: электромагнитные замки на эвакуационных выходах - 2 % Отсутствие системы контроля доступа - 0 %.	Справка	3
14	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной	14.1.Создание условий, направленных на развитие инфраструктуры для занятий физической культурой и спортом в общеобразо-	14.1.1.Физкультурно-спортивная зона соответствует требованиям СанПиН 2.4.2.2821-10: Сектор для метания – 0,5% Сектор для прыжков в длину – 0,5% Размеченные дорожки для бега с твердым покрытием – 0,5%. Футбольное поле – 1%.	Справка	3,5

	инфраструктуры	вательной организации	Волейбольная (баскетбольная площадка) – 1%. Отсутствие оборудованной физкультурно-спортивной зоны в соответствии с требованиями СанПиН 2.4.2.2821-10 – 0%.		
Главный бухгалтер					
1.	Достижение целевого показателя «Размер среднемесячной заработной платы педагогических работников, муниципальных образовательных организаций», определенного во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 (по перечню распоряжения Правительства Ханты-Мансийского автономного округа от 29.12.2012 №696-рп)	1.1. Достижение целевого показателя «Размер среднемесячной заработной платы педагогических работников, муниципальных образовательных организаций», определенного во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 (по перечню распоряжения Правительства Ханты-Мансийского автономного округа от 29.12.2012 №696-рп) на установленном уровне	1.1.1. Заработная плата педагогических работников соответствует установленному уровню – 10%  Заработная плата педагогических работников не соответствует установленному уровню – 0%	Справка	10
2.	Осуществление мероприятий, направленных на оптимизацию штатной численности и расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала	2.1. Доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников по сравнению с уровнем прошлого года 2.2. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации по сравнению с уровнем прошлого года	2.1.1. Ниже по сравнению с уровнем прошлого года - 5%,  2.2.1. Ниже по сравнению с уровнем прошлого года - 5%	Справка руководителя	10
3	Качество реализации плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации	3.1. Недопущение образования необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженностей, в том числе по КОСГУ 213 «Начисление на выплаты по оплате труда» по итогам	3.1.1. Отсутствие кредиторской и (или) дебиторской задолженностей - 5%.  Наличие кредиторской и (или) дебиторской задолженностей - 0%.	Справка	17

		отчетного периода			
		3.2. Финансовое обеспечение деятельности образовательной организации	3.2.1. Доля освоенных финансовых средств: 100% - 9% 98-99% - 7% Менее 98% - 0%		
		3.3. Подготовка документов и участие согласно плану – графику в проведении закупок товаров, услуг для нужд муниципального образовательного учреждения в соответствии с требованиями Федеральных законов от 05.04.2013 № 44-ФЗ, от 18.07.2011 № 223-ФЗ	3.3.1. Своевременная и качественная подготовка документов и участие в проведении процедуры торгов согласно плана-графика – 3%  Нарушение сроков или некачественная подготовка документов – 0%		
4	Своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации, отчетности	4.1. Предоставление экономической и (или) бухгалтерской отчетности в установленные сроки, без замечаний со стороны кураторов Департамента	4.1.1. Предоставление экономической и (или) бухгалтерской отчетности в установленные сроки, без замечаний – 5%  Нарушение срока предоставления экономической и (или) бухгалтерской отчетности, наличие замечаний – 0%	Справка руководителя	18
	4.2. Своевременное и полном объеме размещение информации о финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации на соответствующих сайтах и порталах	4.2.1. Своевременное и полном объеме размещение информации о финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации на соответствующих сайтах и порталах – 5%. Несвоевременное и (или) не в полном объеме размещение информации о финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации на соответствующих сайтах и порталах – 0%.			
	4.3. Соответствие деятельности требованиям законодательства	4.3.1. Отсутствие жалоб потребителей услуг – 3% Наличие жалоб потребителей услуг – 0%. 4.3.2. Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов в отчетный период – 5%. Наличие предписаний со стороны контролирующих органов в отчетный период – 0%.			
5	Повышение профессионального мастерства	5.1. Участие в профессиональных конкурсах, семинарах, вебинарах, круглых столах, совещаниях и т.д.	5.1.1. Участие в профессиональных конкурсах, семинарах, вебинарах, круглых столах, совещаниях и т.д. – 2% 5.1.2. Представление опыта работы на мероприятиях, проводимых на территории города, округа по повышению профессионального мастерства – 3%	Справка	5

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 едином государственном экзамене Наличие выпускников, получивших на едином государственном экзамене 90 баллов и выше.  Наличие выпускников ОУ, набравших максимальный балл на основном государственном экзамене	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ (за каждого) Наличие выпускников, получивших на ЕГЭ 90 баллов и выше (за каждого)  Наличие выпускников ОУ, набравших максимальный балл на ОГЭ (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 (за каждого) наличие призеров (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 (за каждого учащегося или команду) Наличие призеров (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 (за каждого учащегося или команду)  наличие призеров (за каждого учащегося или команду)	
3	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога	Результативное участие в профессиональных конкурсах муниципального уровня (очное участие)	Победитель Призер	Приказ или письмо, или грамота, или программа мероприятия
		Результативное участие в профессиональных конкурсах регионального уровня (очное участие)	Победитель Призер	
		Результативное участие в профессиональных конкурсах всероссийского уровня (очное участие)	Победитель Призер	
		Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях Всероссийского уровня (очное участие)	Выступление с докладом Мастер-класс (открытое занятие)	
		Работа педагога по организационно-методическому сопровождению государственной итоговой аттестации	Руководитель пункта ЕГЭ, ОГЭ Технический исполнитель в пункте ЕГЭ, ОГЭ	
4.	Выполнение иных работ с учётом их необходимости для достижения целей деятельности образовательной орга-	Поддержание имиджа ОО	По факту выполнения	Приказ или служебная записка заместителя

	низации			
5	Обеспечение безопасности	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	За каждый праздничный день	Приказ
заместитель руководителя, главный бухгалтер, заведующий хозяйством				
1	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности	Результативное участие в профессиональных конкурсах муниципального уровня (очное участие)	Победитель Призер	Приказ, диплом
		Результативное участие в профессиональных конкурсах регионального уровня, Всероссийского уровня (очное участие)	Победитель Призер	Приказ, диплом
		Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности заместителя руководителя на мероприятиях регионального уровня (очное участие)	Доклад Мастер-класс (открытое занятие)	Приказ, диплом, сертификат
		Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности заместителя руководителя на мероприятиях Всероссийского уровня (очное участие)	Доклад Мастер-класс (открытое занятие)	Приказ, диплом, сертификат
		Работа заместителя руководителя по организационно-методическому сопровождению государственной итоговой аттестации	Руководитель пункта ЕГЭ, ОГЭ Технический исполнитель в пункте ЕГЭ, ОГЭ Член ГЭК	Приказ, диплом, сертификат
		Подготовка материалов для участия в конкурсах образовательных организаций	<u>Муниципальный уровень</u> ОО-победитель ОО-призер <u>Региональный уровень</u> ОО-победитель ОО-призер <u>Всероссийский уровень</u> ОО-победитель ОО-призер	Приказ, диплом, сертификат
2	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства	Результаты деятельности по подготовке ОО к проверке надзорными органами	Отсутствие замечаний Отсутствие замечаний режимного характера	Предписание, служебная записка
3	Участие в мероприятиях муниципального уровня	Создание условий для проведения муниципальных мероприятий (спортивных соревнований, конкурса профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют», муниципального этапа Всероссийского форума научной молодежи «Шаг в будущее», августовского совещания педагогических работников) и др.	Организация мероприятия Участие в обеспечении условий	Приказ, служебная записка
		Создание условий для организации отдыха в каникулярное время	Организация работы летнего оздоровительного лагеря на базе ОО	Приказ
		Участие заместителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах	Участник	Приказ, письмо
4	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 заме-	Отчет о выполнении МЗ



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