

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЛИЦЕЙ № 1»**

ПРИКАЗ

21.03.2018

№ 131

**О внесении изменений в Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей
№ 1» утвержденным приказом директора от 30.06.2017 № 291**

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Нефтеюганска, решением Думы города Нефтеюганска от 29.04.2014 № 801-V «Об утверждении Положения о Департаменте образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска», постановлением администрации города Нефтеюганска от 03.08.2017 № 126-нп «О порядке осуществления функций и полномочий учредителя муниципальных учреждений города Нефтеюганска», руководствуясь приказом Департамента образования и молодёжной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 21.12.2017 № 16-нп «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодёжной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 2 марта 2017 года № 3–нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты–Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодёжной политики Ханты–Мансийского автономного округа – Югры», приказа департамента образования и молодёжной политики города Нефтеюганска от 20.03.2018 №40-нп «О внесении изменений в приказ департамента образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска от 22.06.2017 № 106-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска»», приказываю:

1. Внести в приказ муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1» от 30.06.2017 №291 следующие изменения в приложения к приказу:

- 1.1. В пункте 1.3 цифры «6050» заменить цифрами «6150».
- 1.2. Таблицу 5 изложить в следующей редакции:

«Таблица 5

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

N п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Общеобразовательная организация		
2.1.	Работа (кроме руководителей организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации и педагогических работников) в общеобразовательной организации	0,025
2.2.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	0,05
	работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы);	
	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки);	
	проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,1
2.3.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе	
2.4.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.5.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.6.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией (коэффициент применяется на ставку работы)	
	Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.7.	Заведование спортивным залом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,1
2.8.	Работа педагогических работников, связанная с:	0,05

	- реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки);	
	- реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
2.9.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,1
2.10.	Работа в классах (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.11.	Работа (кроме педагогических работников) в общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	
2.12.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; - в разновозрастной дошкольной группе; - в дошкольной группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет).	0,1
2.13.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.14.	Работа в дошкольных группах с детьми, относящимися к категории КМНС, с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.15.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
2.16.	Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту нагрузки)	

2.17.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.18.	Работа в дошкольных группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
2.19.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,2
2.20.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,2
2.21.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.22.	Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,5
2.23.	Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах)	0,1

».

1.3. Таблицу 10 изложить в следующей редакции:

«Таблица 10

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,05

Уровень 2	0,85
Уровень 3	0,35

».

1.4.Таблицу 11 изложить в следующей редакции:

«Таблица 11

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

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

».

1.5.Раздел 4 изложить в следующей редакции:

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

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

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

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

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

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

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

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам образовательных организаций, указанным в таблице 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.

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 эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада 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 в соответствии с показателями и критериями оценки качества и 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 15 % на срок 1 год, с даты приема на работу.

Подготовку расчёта размера выплат за качество выполняемых работ за определённый 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 раза в год: до 01 сентября и до 01 февраля и несут персональную ответственность за достоверность

представляемых 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 работником организации производится согласно приложению 3 к настоящему положению.

Дополнительно 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.

«Таблица 13

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	2	3	4	5
1.1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-17% от объема средств на стимулирование	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	За выполнение особо важных и сложных заданий по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	0 - 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.1.4.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, педагогический персонал			
2.1.1.	Выплата за	0-50%	В соответствии с	Ежемесячно

	качество выполняемой работы	должностного оклада (для вновь принятых - 15% должностного оклада на 1 год)	показателями эффективности деятельности	
2.1.2.	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
2.1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	0 - 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.1.4.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг служащие, рабочие организаций			
1.3.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	0% - 50% должностного оклада, тарифной ставки(для вновь принятых - 15% должностного оклада на 1 год)	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.3.2.	Премияльная выплата по итогам работы за год	0 - 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1	2	3	4	5
1.3.3.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.4.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

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

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

финансового года.

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

Выплаты производятся:

-руководителю организации – на основании приказа директора Департамента

-работникам организации – на основании приказа руководителя организации.

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

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

а)прием на работу в текущем календарном году,

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

в)отпуск по беременности и родам,

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

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

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

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

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

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

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

Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Таблица 14

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

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

Размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

оформляется приказом организации.

Приказ на выплату с учетом выполнения условий премирования утверждается:

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

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

1.7.Пункт 6.2 абзац:

«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 выплаты определяется путём 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 расчёта увеличивается пропорционально норме рабочего времени в данном месяце. Конкретный размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска утверждается приказом руководителя организации.»

заменить абзацем следующего содержания:

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

2. О.В.Семиной, специалисту по кадрам, ознакомить работников Лицея с содержанием Положений, утверждённых в пп.1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7 данного приказа, в срок до 01.04.2018 года.

3. И.Ф.Федосовой, секретарю, ознакомить работников с приказом под роспись в срок до 05.04.2018 года.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Исполняющий обязанности директора

О.В.Сёмкина

Исполнитель: секретарь руководителя Федосова Ирина Федоровна
т.236046

