



**Муниципальное образование Кондинский район
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры**

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Морткинская средняя общеобразовательная школа**

ПРИКАЗ

27 марта 2020 года

№ 203 – од

пгт. Мортка

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Морткинская средняя общеобразовательная школа в новой редакции

Руководствуясь Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Кондинского района от 11 января 2017 года № 22 «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования Кондинский район и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений», принимая во внимание приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 02 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 молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», постановление администрации Кондинского района от 06 августа 2018 года № 1533 «О требованиях к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района», постановлением администрации Кондинского района от 23 марта 2020 года № 548 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Морткинская средняя общеобразовательная школа в новой редакции (Приложение 1 к приказу).
2. Утвердить штатное расписание МКОУ Морткинская СОШ на 2019 -2020 учебный год с 27 марта 2020 года (Приложение 2 к приказу).
3. Бухгалтерии произвести перерасчет заработной платы работникам МКОУ Морткинская СОШ с 1 января 2020 года в связи с увеличением ставки заработной платы.
4. Бухгалтерии произвести перерасчет коэффициента специфики педагогическим работникам работа которого связана с выполнением обязанностей классного руководителя с 1 января 2020 года.

5. Инспектору по кадрам довести до сведения всех сотрудников утвержденное Положение.
6. Приказ вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения возникшие с 1 января 2020 года и распространяет свое действие на приказы от 6 февраля 2020 года №70-од «Об утверждении штатного расписания на 2019-2020 учебный год (Приложение 3), от 2 марта 2020 года №139-од «Об утверждении штатного расписания на 2019-2020 учебный год» (Приложение 4).
7. Считать действие приказа от 30 августа 2019 года №467-од «Об утверждении штатного расписания на 2019-2020 учебный год» с 01.09.2019 по 31.12.2019 год.
8. Признать утратившим силу приказ директора школы от 20 декабря 2019 года № 798 – од «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Морткинская средняя общеобразовательная школа в новой редакции».
9. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



Мурашина О.Г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения Морткинская средняя общеобразовательная школа
(далее - Положение)

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Кондинского район от 23.03.2020г. № 548 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников МКОУ Морткинская СОШ (далее – образовательная 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.

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

3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 540 рублей (далее - ставка заработной платы).

4. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом: государственных гарантий по оплате труда;

Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указа Президента Российской Федерации от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и

кинематографии»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 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 труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 года № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02 ноября 2015 года № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования»;

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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»;

мнения представительного органа работников – общего собрания трудового коллектива.

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 Положением;

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных Положением;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

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

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

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

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-4 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 Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Система оплаты труда работников образовательной организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

8. Заработная плата работников организации состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям».

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Раздел II. Основные условия оплаты труда работников организации

10. 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.

11. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации 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 ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба

управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

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

Таблица 1

Перечень должностей руководителей организации, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	Руководители	Директор
2	Заместители руководителя	Заместитель директора, главный бухгалтер
3	Руководители структурных подразделений	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; руководитель контрактной службы, заместитель главного бухгалтера; начальник отдела кадров; главный энергетик; главный инженер; заведующий хозяйством; заведующий складом; заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, заведующий этноцентром.

12. 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.	Педагогические работники	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор-методист, педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-

		психолог; старший тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед, концертмейстер
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Специалист по учебно-методической работе; администратор, бухгалтер, диспетчер, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инспектор по кадрам, механик, специалист по защите информации, специалист по кадрам, техник, техник-программист, экономист, юрисконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, старший специалист по закупкам, консультант по закупкам, специалист по охране труда, лаборант, библиотекарь, инженер-энергетик (энергетик), звукооператор, эксперт, режиссер, художник, специалист, ведущий эксперт, системный администратор, техник по планированию

13. 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.	Служащие	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части, дежурный по режиму, младший воспитатель, диспетчер образовательного учреждения, делопроизводитель, архивариус, секретарь руководителя

14. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается:

работникам муниципальных образовательных организаций 1 600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

15. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организаций (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 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.

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

Таблица 4

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

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

18. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих указан в таблице 5 настоящего Положения.

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

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
Общеобразовательные организации		
1	Работа (кроме руководителей организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений организаций и педагогических работников) в общеобразовательной организации: - специалистов; - служащих	0,2 0,18
2	Работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы).	
3	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, обществознания, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
4	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	
5	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
6	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
7	Руководство методическими объединениями (включая районными, профессиональными объединениями педагогов (коэффициент применяется на ставку работы)	
8	Работа педагогических работников, связанная с: - 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).	
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)	
10	Проверка тетрадей учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС, (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
11	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 (с 2 месяцев до 3 лет).	
12	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом, (коэффициент применяется на ставку работы)	
13	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
14	Работа педагогического работника, связанная с заведением логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	
15	Организация педагогическим работником внеклассной работы физкультурно-оздоровительной направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
16	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30
17	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
18	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	

19. 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 муниципальных образовательных организаций 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.

19.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам организации 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

19.2. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам 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 7 настоящего Положения.

Таблица 7

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

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
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
Почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

В сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
Медали, знаки	0,15
Почетные звания	0,15
Почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
Медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
Нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
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.

20. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда ([приложение 1, приказ от 30.11.2017г. № 758](#)).

Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных образовательных организаций автономного округа к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления коэффициента масштаба управления утверждаются приказом Управления.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2
Группа 1	0,30

21. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю организации,

заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений организации на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

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

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

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

22. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 10 настоящего Положения).

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,44	1,446	1,452	1,461	1,467	1,476	1,482	1,491	1,500	1,506

23. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Размер коэффициента специфики работы рабочих

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
Рабочие всех типов организаций		
1.1.	Водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	0,25

24. 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 установленной 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.

Раздел III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

25. 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.

26. Выплаты работникам, занятых 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 декабря 2013 года № 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.

27. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», постановлением администрации Кондинского района от 14 декабря 2015 года № 1660 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в

организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района».

28. 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.

29. 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 статьей 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 статьей 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)	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда

	опасными условиями 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 и в пределах имеющегося объема бюджетных ассигнований.
6.	Повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности	30% должностного оклада (тарифной ставки)	Осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 01 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов).
7.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского

	условиями		автономного округа - Югры от 09 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», постановлением администрации Кондинского района от 14 декабря 2015 года № 1660 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района.
8.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	50 %	

30. Выплаты, указанные в пунктах 1-6 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.

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

Раздел IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

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

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

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).

33. 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.

Порядок установления выплаты закрепляется Положением о распределении стимулирующих выплат работникам МКОУ Морткинская СОШ (далее – Положение о стимулировании) (приложение 2). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании на основании критериев снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Управления (приложение 3 приказ от 30.11.2017г. № 761).

34. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников в соответствии с Положением о стимулировании, на основании перечня показателей эффективности деятельности организации, установленным Управлением (приложение 4 приказ от 30.11.2017г. № 760).

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 должен быть 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 или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется Положением о стимулировании (приложение 2).

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

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

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, утверждаемыми Положением о стимулировании. 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 VII настоящего Положения.

35. 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.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Специалистам (за исключением педагогических работников, научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников, научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Премияльная выплата по итогам работы			

3.1.	за квартал	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	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	1 раз в квартал, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
3.2.	за год	0 – 1,5 фонда оплаты труда работника	С целью поощрения работников за общие результаты работы	1 раз в год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

36. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

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

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. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

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

Примерный 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 премияльной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 14 настоящего

Положения.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, находящимся в трудовых отношениях на момент ее начисления.

Таблица 14

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

№ 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%

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

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

38. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю организации устанавливаются приказом Управления и указывается в трудовом договоре.

39. 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.

40. 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 III настоящего Положения.

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

42. 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 Управления.

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

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц - 17%;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 5%.

44. 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, недостижение 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 бюджету Кондинского района, 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.

45. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 35 настоящего Положения.

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

47. 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, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

48. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

49. Зарплата руководителя организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платой работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется Управлением образования администрации Кондинского

района в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Кондинского района от 11 января 2017 года № 22 «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования Кондинский район и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений».

50. 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: у руководителя - 5; у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 5.

51. Информация о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций, рассчитанной за календарный год размещается в информационно-коммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением администрации Кондинского района от 10 января 2017 года № 18 «О Порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Кондинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Раздел VI. Другие вопросы оплаты труда

52. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным датам, профессиональным праздникам, к праздничным и юбилейным датам районного значения;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

53. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

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

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 осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

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 должен превышать двух фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается:

- работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней. В случае принятия на работу лиц, ранее замещавших выборные должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Кондинского района, и лиц, ранее работавших в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования Кондинский район, единовременная выплата выплачивается при условии предоставления справки с прежнего места работы о неполучении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний, или материальной помощи на оздоровление в текущем календарном году.

- работнику, возобновившим трудовую деятельность по выходу из отпуска по уходу за ребенком, предоставленного в соответствии со статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации, а также работнику, находящимся в отпуске по уходу за ребенком и приступившим к трудовой деятельности на условиях неполного рабочего времени или на дому.

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.

55. Единовременное премирование к праздничным датам, профессиональным праздникам к праздничным и юбилейным датам районного значения осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с Управлением не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 11500 рублей.

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

Раздел VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

57. 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 учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников образовательной организации, производится в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и осуществляется из следующих источников:

- средств субвенций местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;

- средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

58. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

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

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

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

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу организации, утверждается приказом Управления (приложение 5 приказ от 30.11.2017г. № 759).

Раздел VIII. Заключительные положения

61. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда организацией в Положении о системе оплаты труда организации могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения.

62. Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности устанавливается Управлением.

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



Приложение 1
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
МКОУ Морткинская СОШ

**Муниципальное образование Кондинский район
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры**

АДМИНИСТРАЦИИ КОНДИНСКОГО РАЙОНА

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

П Р И К А З

от 30 ноября 2017 года

№ 758

пгт. Междуреченский

**О расчете объемных показателей образовательных
организаций для отнесения к группам по оплате
труда руководителей и установления
коэффициента масштаба управления**

Руководствуясь пунктом 21 приложения к постановлению главы Кондинского района от 30 ноября 2017 года № 2060 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района», в целях определения единого подхода к расчету объемных показателей приказываю:

1. Утвердить методические рекомендации по расчету объемных показателей образовательных организаций для отнесения к группам по оплате труда руководителей и установления коэффициента масштаба управления (Приложение 1).
2. Утвердить форму расчета объемных показателей для определения группы оплаты труда и установления коэффициента масштаба управления руководителей образовательных организаций (Приложение 2).
3. Утвердить состав комиссии по рассмотрению и утверждению объемных показателей образовательных организаций для отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления (Приложение 3).
4. Утвердить группы по оплате труда руководителей образовательных организаций (Приложение 4).
5. Считать утратившим силу приказ управления образования от 10 августа 2017 года № 528 «О расчете объемных показателей муниципальных образовательных учреждений Кондинского района для отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления».



Начальник управления образования

Н.И. Сулова

Приложение 1
к приказу Управления образования
от 30 ноября 2017 года № 758

Методические рекомендации по расчету объемных показателей образовательных организаций для отнесения к группам по оплате труда руководителей и установления коэффициента масштаба управления

1. Общие положения

1.1. Методические рекомендации разработаны в целях осуществления единого подхода при проведении расчетов объемных показателей образовательной организации и определения итогового количества баллов для установления коэффициента масштаба управления специалистам организации, относящимся к категории «Руководитель» и определения группы по оплате труда.

2. Методика расчета показателей

2.1. Показатель «Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательной и дошкольной организации» определяется в соответствии с количеством имеющихся заявлений родителей на обучающихся детей на 30 июня текущего года по данным программ «АРМ «Директор», АРМ «Заведующий» и планируемым количеством обучающихся (воспитанников) на 1 сентября, в соответствии с проектом бюджета. Информация о количестве дошкольных групп и классов-комплектов определяется в соответствии с данными программы «АВЕРС: Web-комплектование».

2.2. Показатель «Количество обучающихся в организациях дополнительного образования» отражается по данным формы «1 ДО» (раздел 2 гр.5), с учетом формирования групп и объединений в соответствии с нормами Санитарно-эпидемиологические правил и нормативов (далее - нормами СанПин), заявлений родителей (законных представителей).

2.3. Показатель «Превышения плановой (проектной) наполняемости по количеству обучающихся в дошкольном учреждении» рассчитывается относительно мощности организации (социальный паспорт, раздел 2 гр.9-10), нормами СанПин, в общеобразовательных организациях в соответствии с методикой расчета нормативов расходов на реализацию основных общеобразовательных программ в общеобразовательных организациях.

2.4. Показатель «Количество работников (физических лиц) в образовательной организации» определяется в соответствии с данными кадровой службы организации и статистическим отчетом форма «ЗП-Образование» по состоянию на 1 апреля текущего года.

2.5. Расчет баллов по показателю «Наличие групп продленного дня» производится по шкале:

за каждую группу от 10 до 20 человек (включительно) – 10 баллов,

за каждую группу от 20 до 25 человек (включительно) – 20 баллов, и в соответствии с данными отчета «ОО-1» раздел 2.9 гр.6.

2.6. Показатель «Наличие структурных подразделений» (интернатов и этноцентров) при образовательной организации» заполняется при наличии интерната или этноцентра в соответствии с данными отчета «ОО-1» раздел 1.2 гр.3 и учитывается 1 раз – 10 баллов за объект.

2.7. Показатель «Наличие оборудованных и используемых в ОО компьютерных помещений» рассчитывается с учетом имеющегося паспорта на кабинет (организации дополнительного образования), формой отчета «ОО-2» раздел 2.7 (школы), нормами СанПин, данными мониторинга КПМО:

за каждый класс до 10 компьютеров -5 баллов,

свыше 10 компьютеров – 10 баллов,

за каждое отдельное помещение в ДООУ для занятий на компьютерах – 5 баллов.

2.8. Показатель «Наличие оборудованных и используемых в образовательной организации спортивных сооружений» заполняется по отчету «1- ФК» (общеобразовательные организации), с учетом имеющегося паспорта на объект (прочие образовательные организации), технического паспорта организации – до 15 баллов за каждый объект:

баскетбольная, волейбольная площадка, футбольное поле – 5 баллов,

спортивная площадка (комбинированная для разных видов спорта), стадион – 10 баллов,

тир, тренажерный зал, полоса препятствий, игровая детская площадка – 15 баллов,

бассейн – 20 баллов.

2.9. Показатель «Наличие собственного оборудованного медпункта, столовой» заполняется на основании данных отчета «ОО-2» (школы), договора безвозмездного пользования имуществом с учреждением здравоохранения (детские сады):

медицинский кабинет врача для приема детей – 5 баллов,

процедурный кабинет (прививочный) - 10 баллов,

зубной кабинет – 10 баллов,

изолятор – 10 баллов,

столовая - 20 баллов.

2.10. Показатель «Наличие автотранспортных средств» рассчитывается по каждой единице указанной техники, учтенной по данным бухгалтерского учета, при наличии паспорта транспортного средства установленного образца:

катамаран, мотор к лодке, мотоблок- 1 балл,

газонокосилка, байдарки – 2 балла,

снегоуборочная машина – 3 балла,

трактор, легковой автомобиль – 5 баллов,

транспортное средство, обеспечивающее перевозку детей (автобус, Газель) – 20 баллов.

2.11. Показатель «Наличие учебно-опытных участков, учебного хозяйства, теплиц» рассчитывается на основании данных технического паспорта организации, при наличии паспорта учебно-опытного участка, с указанием в паспорте объекта-теплица – в соответствии с формой отчета «ОО-2»:

наличие разработанных цветников – 10 баллов,

функционирующая теплица, стоящая на балансе организации – 20 баллов,

учебно-опытные участки – 50 баллов,
другое – 20 баллов.

2.12. Показатель «Наличие собственных котельных, очистных, и других сооружений» (система вентиляции, канализационный выгреб, наружное освещение, стоящее на балансе ОО, пожарные водоемы, система водоочистки, система диспетчеризации, колодцы для воды и т.д.) рассчитывается по данным технического паспорта организации, паспорта на объект:

дизельная электростанция – 1 балл,

наличие работающей системы диспетчеризации, за каждое отдельно стоящее здание – 5 баллов,

пожарные водоемы, работающее лифтовое хозяйство – 10 баллов,

система вентиляции, канализационный выгреб, наружное освещение, стоящее на балансе ОО, система водоочистки, колодцы для воды, система водозабора (собственная скважина) – 20 баллов,

собственная система электроотопления (электрокотлы) – 30 баллов,

собственная котельная на балансе – 40 баллов,

другое (расшифровать) – 10 баллов.

2.12. Показатель «Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных и дошкольных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе» заполняется по форме «1 ДОП» раздел 1. 1.1 гр.3, в соответствии с нормами СанПиН по наполняемости групп, приказов по организации в учреждении спортивных секций и учитывается за каждого обучающегося (воспитанника) – 0,5 балла.

2.13. Показатель «Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)» заполняется на основании технического паспорта организации, паспорта на объект:

сенсорная комната – 5 баллов,

изостудии, театральная студия – 10 баллов,

музыкальный зал, бассейн, музей, спортивный зал (если не совмещен с музыкальным) – 15 баллов,

другие (расшифровать) – 5 баллов.

2.14. Показатель «Наличие в образовательных организациях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида» рассчитывается в соответствии с формой отчета «ОО-1», «85-К» и формой «1 ДО».

Комиссия
по рассмотрению и утверждению объемных показателей образовательных организаций для отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

1.	Председатель комиссии	Начальник Управления образования	
2.	Члены комиссии	Главный экономист	Пункт 1, пункт 3
		Экономист	Пункты 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14
		Начальник отдела по общему и дошкольному образованию	Пункт 1, пункт 15
		Начальник отдела дополнительного образования и технологий воспитания	Пункт 2, пункт 13
		Начальник отдела материально-технического снабжения	Пункт 7, пункт 10
		Специалисты МКУ «ЦОФР ОУ Кондинского района»	Пункт 1, пункт 4

**Группы по оплате труда руководителей
муниципальных образовательных организаций**

Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей, в зависимости от итоговой суммы баллов, набранной по форме приложения 2			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Общеобразовательные организации; дошкольные организации; организации дополнительного образования.	свыше 500	до 500	до 350	до 200

**Расчет
объемных показателей для определения группы оплаты труда и установления
коэффициента масштаба управления руководителям образовательных организаций**

(наименование образовательной организации)

	<i>Показатели</i>	<i>Условия</i>	<i>Основание для расчета</i>	<i>Количество баллов</i>	<i>Количественный показатель</i>	<i>Итоговый балл</i>	<i>Итоговый балл предыдущего периода</i>	<i>Пояснение расхождений (увеличение либо уменьшение) (гр.8 более либо менее гр.7)</i>
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Количество обучающихся (воспитанников)	за каждого воспитанника	АРМ "Заведующий" (кол-во зачисленных на конец учебного года) / предварительно планируемое кол-во прибывших	0.3		0		
			Контроль: Проект бюджета на очередной финансовый год	0.3		0		
		за каждого обучающегося	АРМ "Директор"	0.3		0		
			Контроль: Проект бюджета на очередной финансовый год	0.3		0		
		Классов-комплектов	"АВЕРС: Web-комплетование"	3		0		
		Дошкольных групп		10		0		
2	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования	за каждого обучающегося	Форма "1 ДО", раздел 2 гр. 5	0.3		0		

		за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)		0.5		0		
3	Превышение плановой (проектной) наполняемости по количеству	за каждые 50 воспитанников	Социальный паспорт, раздел 2 гр. 9,10	15		0		
		за каждые 50 обучающихся		15		0		
4	Количество работников в организации	За каждого работника	Форма "ЗП- образование" по состоянию на 1 апреля	1		0		
	Дополнительно за каждого педработника, имеющего 1 квалификационную категорию		Приказы ДОиМП, Управления образования об аттестации педагогических кадров и руководящих работников, мониторинг Управления образования (ММЦ)	0.5		0		
	Дополнительно за каждого педработника, имеющего высшую квалификационную категорию			1		0		
5	Наличие групп продленного дня	За каждую группу по численности от 20 до 25 чел.	Форма "ОО-1", раздел 2.9 гр. 6	20		0		
		За каждую группу по численности от 10 до 20 чел.		10		0		
6	Наличие структурных подразделений	Интерната при школе	Форма "ОО-1" раздел 1.2 гр. 3	10		0		
		Этноцентра		10		0		
7	Наличие оборудованных и используемых в ОО компьютерных помещений	За каждый компьютерный класс до 10 компьютеров	Школы - Форма "ОО-2" раздел 2.7 , ДОП - паспорт на кабинет	5		0		
		За каждый компьютерный класс свыше 10 компьютеров		10		0		

		За каждое отдельное помещение в ДОУ для занятий на компьютерах		5		0		
8	Наличие оборудованных и используемых в ОУ спортивных сооружений (при условии их надлежащего состояния и систематического использования)	Спортивная площадка (комбинированная для разных видов спорта)	Паспорт спортивного сооружения, Школы - отчет «1- ФК»	10		0		
		Баскетбольная площадка		5		0		
		Волейбольная площадка		5		0		
		Футбольное поле		5		0		
		Стадион		10		0		
		Бассейн		20		0		
		Тир (не электронный)		15		0		
		Тренажерный зал		15		0		
		Полоса препятствий		15		0		
		Игровая детская площадка		15		0		
9	Наличие собственного оборудованного медпункта, столовой	Медицинский кабинет врача для приема детей	Школы - Форма "ОО-2" раздел 1.2 гр.3, ДОУ - Договор безвозмездного пользования имуществом с учреждением здравоохранения	5		0		
		Процедурный кабинет		10		0		
		Зубной врач		10		0		
		Изолятор		10		0		
		Столовая		20		0		
10	Наличие автотранспортных средств	Транспортное средство, обеспечивающее перевозку детей (автобус, ГАЗЕЛЬ)	Данные бухгалтерского учета организации (но не более 20 баллов за единицу транспортного средства). Реестр Управления образования.	20		0		
		Легковой автомобиль		5		0		

		Снегоуборочная машина		3		0		
		Газонокосилка		2		0		
		Трактор		5		0		
		Катамаран		1		0		
		Мотор к лодке		1		0		
		Байдарки		2		0		
		Мотоблок		1		0		
11	Наличие учебно-опытного участка (площадь не менее 0,5 га при орошаемом земледелии-0,25 га), парникового хозяйства	Наличие разработанного пришкольного участка (садово-опытного)	СОШ - ОО-2 раздел 1.5 гр.3; ДОУ - Паспорт учебно-опытного участка (скан копию в электронном виде направляем вместе с расчетом объемных показателей); ДОП - 1-ДО раздел 7 гр.3	50		0		
		Стоящая на балансе учреждения и функционирующая теплица		20		0		
		Наличие цветников		10		0		
		Другое		20		0		
12	Наличие собственных котельных, очистных и других сооружений	Система вентиляции	Технический паспорт организации	20		0		
		Собственная котельная на балансе		40		0		
		дизельная э/станция		1		0		
		Собственная система электроотопления (электродотлы)		30		0		
		Канализационный выгреб		20		0		
Наружное освещение, стоящее на балансе ОО	20		0					

		Пожарные водоемы		10		0		
		Система водоочистки		20		0		
		Система диспетчеризации		5		0		
		Колодцы для воды		20		0		
		Лифтовое хозяйство		10		0		
		Здание (за каждое отдельно стоящее здание)		5		0		
		Система водозабора (собственная скважина)		20		0		
		Другое (расшифровать)		10		0		
13	Наличие обучающихся (воспитанников) в ОО, посещающих бесплатные кружки, секции, студии, организованные в соответствии со штатным расписанием ОО или на их базе другими структурами, при наличии договора о взаимодействии	Объединения технического творчества:	Форма "1 ДОП" раздел 1. 1.1. гр.3 (0,5 балла за каждого обучающегося, воспитанника)	X		x		
		начальное моделирование		0.5		0		
		информатика и вычислительная техника		0.5		0		
		юные рационализаторы		0.5		0		
		Естественнонаучные		0.5		0		
		Социально-педагогические		0.5		0		
		Спортивно-технические направления		X		x		

авиа моделирование	0.5		0	
автомоделирование	0.5		0	
судомоделирование	0.5		0	
радиотехника	0.5		0	
другие (указать)	0.5		0	
Эколого-биологические	X		x	
экологический патруль	0.5		0	
Рыболовство	0.5		0	
другие (указать)	0.5		0	
Туристско-краеведческие	X		x	
Туристические	0.5		0	
Краеведческие	0.5		0	
Объединения художественного творчества	X		x	
Хореографические	0.5		0	
Литературные	0.5		0	
Театральные	0.5		0	
Декоративно-прикладные	0.5		0	
Фольклерные	0.5		0	
Кино-фото-видео искусство	0.5		0	
Культурно-логические:	X		x	
исторические	0.5		0	
психологические	0.5		0	
филосовские	0.5		0	
Военно-спортивные:	X		x	
Спортивные классы	0.5		0	

		Кадетские классы		0.5		0		
		Кадетские объединения		0.5		0		
		Волейбол		0.5		0		
		другие (указать все по всем направления)		0.5		0		
14	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных организациях	Изостудии	Технический паспорт организации; Форма "1 ДО" раздел 7 гр.3 (для ДОП)	10		0		
		Театральная студия		10		0		
		Музыкальный зал		15		0		
		Сенсорная комната		5		0		
		Бассейн		15		0		
		Музей		15		0		
		Спортивный зал (если не совмещен с музыкальным)		15		0		
		Другие (указать)		5		0		
15	Наличие в организациях, классах, группах обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией	Психическое развитие	форма "ОО-1" раздел 1.3 гр.3 (СОШ); форма "85-К" раздел 2. 2.1 гр.5 (ДОУ); форма "1 ДО" раздел 3, гр.8 (ДОП), 1 балл за 1 обучающегося (воспитанника)	1		0		
		Физическое развитие		1		0		
ИТОГО БАЛЛОВ						#ССЫЛКА!	#ССЫЛКА!	
Группа по оплате труда руководителей								

Заместитель руководителя ОО (курирующий данное направление) _____

подпись

(_____)

расшифровка подписи

Главный бухгалтер _____

(_____)

Руководитель организации	_____	подпись	(_____)	расшифровка подписи
		подпись	(_____)	расшифровка подписи
Экономист управления образования	_____		(_____)	
		подпись	расшифровка подписи)	дата
Главный экономист управления образования	_____		(_____)	
		подпись	расшифровка подписи)	дата
Начальник отдела по общему и дошкольному образованию	_____		(_____)	дата
		подпись	расшифровка подписи	
Начальник отдела дополнительного образования и технологий воспитания	_____		(_____)	дата
		подпись	расшифровка подписи	
Начальник отдела материально- технического снабжения	_____		(_____)	дата
		подпись	расшифровка подписи	
Специалист МКУ "ЦОФР ОУ Кондинского района	_____		(_____)	дата
		подпись	расшифровка подписи)	
Начальник Управления образования	_____		(_____)	дата
		подпись	расшифровка подписи	

ПОЛОЖЕНИЕ **о распределении стимулирующих выплат** **работникам МКОУ Морткинская СОШ**

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения стимулирующих выплат (далее – СВ) в МКОУ Морткинская СОШ (далее – Школа) и критерии для стимулирующей оценки труда работников школы.

1.2. Данное Положение разработано с учетом Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района, Положения об оплате труда работников МКОУ Морткинская СОШ, специфики деятельности Школы, стратегии развития Школы, образовательной программы, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла Школы, позиционирования на рынке образовательных услуг с целью установления стимулирующих выплат работникам Школы, обеспечивающих повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач Школы, а так же с целью поощрения за выполненную работу. Положение распространяется на работников, работающих на постоянной основе по основному месту работы а также совместителей и лиц совмещающих должности более двух месяцев.

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

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

Решение 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).

1.4. Положение определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления.

1.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

1.6. Размер выплат работникам школы устанавливается Комиссией по распределению СВ работников МКОУ Морткинская СОШ (далее – Комиссия), определенной общим собранием трудового коллектива и утвержденной приказом директора. В состав комиссии входит представитель каждого методического объединения (при наличии), член или председатель профсоюзной организации или трудового коллектива, член администрации Школы.

1.7. В своей работе комиссия руководствуется следующими принципами:

- Комиссия выбирается общим собранием трудового коллектива и назначается приказом директора школы в начале учебного года
- Заполнение карт обязательно до 28 числа в декабре и в июне каждого года
- Решения об утверждении ИРК принимаются Комиссией коллегиально.
- В обязанности членов Комиссии не входит выставление данных в ИРК за педагогов.

- При выставлении данных в ИРК учитывается приоритетность результатов, полученных за деятельность, выполненную за рамками должностных обязанностей.
- Предъявление заявлений работников по поводу несогласия с утверждёнными Комиссией данными ИРК происходит в письменном виде в Комиссию в течение 2 рабочих дней после дня работы Комиссии.
- При сомнениях в проставленных данных в ИРК или неполноте информации Комиссия приглашает на консультацию заместителя директора по данному направлению.
- Если участие в мероприятии принимала команда в зачёт идёт командное место без оценивания отдельных этапов.

1.8. Стимулирующая выплата осуществляется на основании приказа директора Школы из фонда стимулирования Школы по согласованию с председателем профсоюзной организации или трудового коллектива.

1.9. Порядок определения стимулирующих выплат:

- Заполнение ИРК работниками в установленные в Школе сроки и предоставление председателю Комиссии;
- Проведение заседания Комиссии с приглашением членов Управляющего совета по проверке, обсуждению и корректировке заполненных ИРК, по каждому работнику с фиксированием в протоколе заседания Комиссии (Комиссия вправе осуществлять проверку достоверности предоставляемых материалов, вносить коррективы);
- Предоставление директору Школы протокола заседания Комиссии для утверждения приказом. В случае несогласия с решением комиссии директор Школы направляет в комиссию заявление о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием;
- Предоставление в бухгалтерию приказа директора для начисления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
- Ознакомление каждого работника с приказом директора школы;

Раздел II. Величина СВ

2.1. При формировании годового фонда оплаты труда Школы на стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях $ФС = ФОТ \times 20\%$ руб,

где ФС-фонд стимулирования, ФОТ-фонд оплаты труда.

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

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц – 17%;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц – 13%.

Раздел III. Основные принципы распределения стимулирующих выплат

3.1. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются Школой самостоятельно с учетом Положения об оплате труда работников МКОУ Морткинская СОШ, стратегии развития Школы, личного вклада каждого работника в общие результаты работы Школы, утверждаются на общем собрании трудового коллектива.

3.2. Распределение стимулирующих выплат осуществляется в соответствии со следующим регламентом:

- согласование данного Положения с Управляющим советом,
- принятие данного Положения Общим собранием трудового коллектива
- издание приказа по Школе о введении в действие данного Положения;

- создание комиссии по распределению фонда стимулирования и определения порядка ее работы;
- распределение стимулирующих выплат комиссией Школы;
- издание приказа директора об утверждении протокола заседания Комиссии по стимулированию и приказом по стимулированию.

3.3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам школы (ФС) определяется по формулам:

$$\text{ФС} = \text{ФОТ} \times 20\% \text{ (руб.)}$$

$$\text{ФСрш} = \text{ФС} - \text{ФСрук.}, \text{ (руб.)}$$

$$\text{ФСрш} \leq 20\% \text{ ФОТ}$$

$\text{ФСп} = \text{ДОн} \times \text{X}\%$ (результат индикаторно-рейтинговой карты приложения № 1,2,3 к положению об установлении системы оплаты труда работников МКОУ Морткинская СОШ).

где:

ФС - фонд стимулирования;

ФОТ - фонд оплаты труда;

ФСрук. - фонд стимулирования руководителя;

ФСрш - фонд стимулирования работников школы;

n - отдельный работник школы;

ДОн - должностной оклад отдельного работника школы;

X% - индивидуальный результат работника школы в соответствии с индикаторно-рейтинговой карты.

Экономия по ФС считать экономией по ФОТ, который распределяется в соответствии с таблицей 13 раздела 4 Положения об установлении системы оплаты труда работников МКОУ Морткинская СОШ таблица 1 пп 4.2. пункт 4.1. раздела 1 приложения к Положению об установлении системы оплаты труда работников МКОУ Морткинская СОШ.

Раздел IV. Порядок распределения стимулирующих выплат

4.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

4.1.1. 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 школы.

4.1.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам школы, указанным в подпункте 2.1 пункта 2 таблицы 1 настоящего Положения.

Таблица 1

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.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход

			работникам	деятельности
		0% - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Специалистам (за исключением педагогических работников, научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников, научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Премияльная выплата по итогам работы			
3.1.	за квартал	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	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	1 раз в квартал, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

			организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
3.2.	за год	0 – 1,5 фонда оплаты труда работника	С целью поощрения работников за общие результаты работы	1 раз в квартал, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

4.1.3. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

4.1.4. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. Стимулирующая выплата выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время для расчета размера стимулирующей выплаты определяется согласно табелю учета рабочего времени.

4.1.5. Директор школы вправе приостановить выплату за интенсивность и высокие результаты работы или снизить её размер в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в порядке, определенном трудовым законодательством Российской Федерации, в месяце привлечения работника к дисциплинарной ответственности или за некачественное исполнение должностных обязанностей.

Решение о размере снижения или приостановлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выносится в каждом конкретном случае индивидуально в соответствии с действующим законодательством. Решение о восстановлении постоянной выплаты выносится после предоставления работником отчета об устранении нарушений, за которые было применено дисциплинарное взыскание.

За некачественное исполнение функциональных обязанностей выплата за интенсивность и высокие результаты работы приостанавливается или производится её снижение согласно следующим критериям оценки результатов работы:

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы

Таблица 2

№ п/п	Упущения	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера поощрения)
1	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	До 100%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов	До 100%

	работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	
3	Неквалифицированное рассмотрение обращений, писем от организаций, родителей (законных представителей)	До 50%
4	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	До 100%
5	Невыполнение поручения руководителя	До 100%
6	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений	До 50%
7	Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка	100%
8	Расследованный и учтенный несчастный случай по решению комиссии	До 50%
9	Нарушения в учете материальных средств учреждения, допущение недостач, хищений, порчи имущества. Халатное отношение к материально-технической базе	До 100%
10	Наличие замечаний по итогам тематических, комплексных и оперативных проверок школьной, районной и окружной комиссией.	До 50 %
11	Использование рабочего времени в личных целях	До 100 %

Основанием для снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты является приказ директора школы

В случае снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты работник должен быть ознакомлен с приказом работодателя о размере стимулирующей выплаты, о размере и причинах снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты. Решение о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты может быть обжаловано в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действия решения о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты.

4.1.6. 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 соответствии с критериями, разработанными и утвержденными Школой в Индикаторно – рейтинговой карте, (далее-ИРК) и осуществляется с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу, за эффективное решение поставленных целей и задач Школы на основе ИРК (Приложение 1)

4.1.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора школы по согласованию с председателем профсоюзной организации или трудового коллектива на срок не более одного года на основании заполненной ИРК для специалистов, относимых к вспомогательному персоналу организации, служащих, рабочих.

4.1.8. При определении размеров СВ за **высокую результативность работы** учитывается достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

4.1.9. При определении размеров СВ за **обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы** учитывается отсутствие аварийных ситуаций, повлекших порчу материальных ценностей, качественная организация текущего ремонта, инициатива и рациональные предложения по улучшению работы служб, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на ненадлежащие условия.

4.1.10. Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год, с даты приема на работу.

4.2 Выплата за качество выполняемых работ

4.2.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам школы, указанным в подпункте 1.1 пункта 1 таблицы 1 настоящего Положения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников

4.2.2. 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 соответствии с критериями, разработанными и утвержденными Школой в Индикаторно – рейтинговой карте, (далее-ИРК) и осуществляется с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу, за эффективное решение поставленных целей и задач Школы на основе ИРК (Приложение 2,3)

4.2.3. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. В соответствии с таблицей 1 Настоящего положения

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

4.2.5. Директор школы вправе приостановить выплату за качество выполняемых работ или снизить её размер в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в порядке, определенном трудовым законодательством Российской Федерации, в месяце привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Решение о размере снижения или приостановлении выплаты за качество выполняемых работ выносится в каждом конкретном случае индивидуально в соответствии с действующим законодательством. Решение о восстановлении постоянной выплаты выносится после предоставления работником отчета об устранении нарушений, за которые было применено дисциплинарное взыскание.

За некачественное исполнение функциональных обязанностей выплата за качество выполняемых работ приостанавливается или производится её снижение согласно следующим критериям оценки результатов работы:

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

Таблица 3

1	Некачественное, неправильное оформление установленной отчетности, финансовых документов, другой документации, недостоверность представляемой информации. Нарушение сроков представления установленной отчетности.	До 100 %
2	Не выполнение, необоснованный отказ от выполнения приказов, письменных распоряжений директора школы, заместителей директора школы, учредителя, изданных в пределах его компетенции и не противоречащих действующему законодательству, решений педсовета, методсовета, административного совета,	До 100%
3	Нарушения в учете материальных средств учреждения, допущение недостач, хищений, порчи имущества. Халатное отношение к материально-технической базе	До 100 %
4	Использование рабочего времени в личных целях	До 100 %
5	Невыполнение функциональных обязанностей, определенных должностной инструкцией, отсутствие результативности в работе	До 100 %
6	Наличие замечаний по итогам тематических, комплексных и оперативных проверок школьной, районной и окружной комиссией.	До 100 %
7	Нарушение требований охраны труда (в том числе инструкций по охране труда и пожарной безопасности), приводящие к возникновению несчастных случаев с работниками образовательного учреждения и обучающимися	До 100%
8	За неисполнение устава образовательного учреждения, локальных нормативных актов	До 100%
9	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;	До 100%
10	Обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы, нанесение физического и морального вреда) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение норм педагогической этики на основании результатов расследования;	До 100%
11	Ухудшение показателей работы, снижение её качества;	До 100%
12	Нарушение трудовой дисциплины;	До 100%
13	Необоснованный отказ от выполнения задания вышестоящего руководителя, участия в методической работе, общешкольных мероприятиях.	До 100%

4.3 Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)

4.3.1. В соответствии с подпунктом 1.1.2. пункта 1, подпунктом 2.2. пункта 2 таблицы 1 настоящего Положения 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.

4.3.2. Показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников считается эффективное участие в мероприятиях, не представленных в рейтинговой карте в соответствии со спецификой деятельности Школы, стратегией развития Школы, образовательной программой, принципами и ценностями корпоративной культуры, особенностями жизненного цикла Школы и позиционирования на рынке образовательных услуг. 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 7 Положения об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Морткинская средняя общеобразовательная школа

4.3.3. Порядок определения стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ):

- Ходатайство директору школы куратора данного мероприятия или заместителя директора о выплате за особые достижения при выполнении услуг (работ) в срок до 28 числа каждого месяца
- Издание приказа для начисления выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) по согласованию с председателем профсоюзной организации или трудового коллектива.
- Ознакомление работника с приказом директора школы;

4.4. Премииальные выплаты по итогам работы

4.4.1. Премииальная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год

Премииальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Морткинская средняя общеобразовательная школа;

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. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

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

Примерный 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 квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 14 настоящего Положения.

Премииальная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, находящимся в трудовых отношениях на момент ее начисления.

Таблица 4

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%

4.5. Единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам

4.5.1. Единовременное премирование к праздничным датам, профессиональным праздникам, к праздничным и юбилейным датам районного значения осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 Положения об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Морткинская средняя общеобразовательная школа

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с Управлением не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 11500 рублей.

Все выплаты стимулирующего характера, определенные настоящим Положением, выплачиваются в пределах утвержденных бюджетных ассигнований и открытых лимитов текущего финансового года.

Приложение 1
к Положению о распределении
стимулирующих выплат
работникам МКОУ
Морткинская СОШ

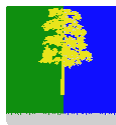
Параметры и критерии стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты
работы

Работника _____ 2019 – 2020 учебный год

№ п\п	Критерий (Вид деятельности)	Показатель	% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада)	Срок	Категории работников	Результаты за июль – декабрь
1	2	3	4	5	6	7
1	Высокая результативность работы	Выполнение плановых работ надлежащего качества и в срок	10%	Полугодие	Специалисты относимые к вспомогательному персоналу, служащие, рабочие (специалист по кадрам, библиотекарь, бухгалтер, документовед, лаборант, инженер – программист (программист), Рабочие (сторож)	
2	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб	Обеспечение антитеррористической, пожарной, электробезопасности, проверка кнопки тревожной сигнализации	5%	Полугодие	Сторож, инженер – программист (программист)	
		1. Использование в трудовой деятельности АИАС - АРМ Директор, - АРМ «Аттестат экспресс», - АИАС «Мониторинг» - АИБС MARK-SQL	5% - за каждый вид	Полугодие	Документовед, бухгалтер, библиотекарь	
		2. Работа по оказанию	16%	Полугодие	Документовед,	

№ п\п	Критерий (Вид деятельности)	Показатель	% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада)	Срок	Категории работников	Результаты за июль – декабрь
1	2	3	4	5	6	7
		электронных муниципальных услуг		ие	бухгалтер, библиотекарь	
		3. Выполнение дополнительной нагрузки за рамками должностных инструкций (организация работы на пришкольном участке, прием на работу несовершеннолетних)	20%	Полугодие	Специалисты относимые к вспомогательному персоналу, служащие, рабочие (специалист по кадрам, библиотекарь, бухгалтер, документовед, лаборант, инженер – программист (программист), Рабочие (сторож)	
		4. Оформление и обеспечение сохранности архивной документации	9%	Полугодие	Специалист по кадрам, инженер – программист (программист), лаборант	
		5. Выполнение работы связанной с военно – учетным столом	5%	Полугодие	Специалист по кадрам, инженер – программист (программист), лаборант	
		6. Администрирование (поддержка работоспособности) локальной сети, администрирование серверов, поддержка функционирования программного обеспечения рабочих станций, осуществление фильтрации контента)	5%	Полугодие	Инженер – программист (программист), документовед	
		7. Работа по сопровождению бухгалтерскому сопровождению платных услуг, питания обучающихся	5%	Полугодие	Бухгалтер	

№ п\п	Критерий (Вид деятельности)	Показатель	% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада)	Срок	Категории работников	Результаты за июль – декабрь
1	2	3	4	5	6	7
		8. За заведование лаборантской	2,5% за единицу	Полугодие	Лаборант	
		Всего %				
		Роспись работника				
		Коррективы и подпись комиссии				
		Итоговый процент				



**Муниципальное образование Кондинский район
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры**

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Морткинская средняя
общеобразовательная школа**

ПРИКАЗ

6 февраля 2020 года

№ 70 - од

пгт. Мортка

Об утверждении штатного расписания
на 2019 – 2020 учебный год

**В целях оптимизации штатной структуры, в соответствии с Трудовым кодексом
Российской Федерации,**

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Исключить с 6 февраля 2020 года из штатного расписания МКОУ Морткинская СОШ на 2019 – 2020 учебный год должность водителя в количестве 1 штатная единица.
2. Утвердить с 6 февраля 2020 года штатное расписание МКОУ Морткинская СОШ на 2019-2020 учебный год в новой редакции. (Приложение).

М.П.



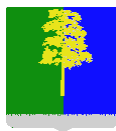
Директор

О.Г. Мурашина

С приказом ознакомлены:

А.С. Назарова

Е.И. Шайдуллова



**Муниципальное образование Кондинский район
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры**

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Морткинская средняя
общеобразовательная школа**

2 марта 2020 года

ПРИКАЗ
пгт. Мортка

№ 139 - од

Об утверждении штатного расписания
на 2019 – 2020 учебный год

**В целях оптимизации штатной структуры, в соответствии с Трудовым кодексом
Российской Федерации,
ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Ввести со 2 марта 2020 года в штатное расписание МКОУ Морткинская СОШ на 2019 – 2020 учебный год:
 - должность кладовщика 2 разряда в количестве 1 штатная единица;
 - должность рабочего зеленого хозяйства 3 разряда в количестве 0,25 штатной единицы.
2. Утвердить со 2 марта 2020 года штатное расписание МКОУ Морткинская СОШ на 2019-2020 учебный год в новой редакции. (Приложение).
3. Приказ от 6 февраля 2020 года №70-од «Об утверждении штатного расписания на 2019 – 2020 учебный год» считать утратившим силу.



Директор

О.Г. Мурашина

С приказом ознакомлены:
А.С. Назарова
Е.И. Шайдуллова

**ИНДИКАТОРНО – РЕЙТИНГОВАЯ КАРТА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА _____ 20 __-20 __ учебный год**

		январь	февраль	март	апрель	май	июнь
I. Выплата за качество выполняемой работы 0-100%							
(для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%) В соответствии с показателями индикаторно – рейтинговой карты:							
1. ПОЗИТИВНАЯ ДИНАМИКА УЧЕБНЫХ И ВНЕУЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ (С УЧЕТОМ ХАР-КИ КОНТИНГЕНТА ОБУЧАЮЩИХСЯ)							
1.1. За результаты срезовой , контрольной работы, (при условии объективной экспертизы) по приказу (Отн. 100%, Кач. 50% и выше)	0,2 %	ПРОПИСАТЬ ТЕМУ СРЕЗА, КОНТРОЛЬНОЙ , ДАТУ, ПРОСЧИТАТЬ %					
1.2. ВПР, НИКО, – 100% относительная, более 75% качества более 50% качества за РДР - снижается в два раза	1% 0,5%	ПРОПИСАТЬ ПРЕДМЕТ , КЛАСС, ПРОЦЕНТ КАЧЕСТВА, ПРОСЧИТАТЬ %					
1.3. Олимпиады предметные (очная форма) –школьный этап 1-6 классы							
1 место 2 место 3 место	0,5% 0,3% 0, 2%	ПРОПИСАТЬ МЕСТО , КЛАСС, УЧАЩЕГОСЯ, ПРОСЧИТАТЬ %					
1.4 Прочие олимпиады, интеллектуальные конкурсы викторины при независимой экспертизе (при дистанционной форме без независимой экспертизы снижается в 2 раза и составляет МАХ-4%)							

Призовое место (за каждого)	0,6%	ПРОПИСАТЬ МЕСТО ,КЛАСС,УЧАЩЕГОСЯ,НАЗВАНИЕ КОНКУРСА,ОЛИМПИАДЫ, ПРИЛОЖИТЬ КОПИЮ ДИПЛОМА,ГРАМОТЫ ПРОСЧИТАТЬ %
1.5. Конференции, конкурсы исследовательских и проектных работ, творческие конкурсы, соревнования выше школьного уровня (не включая деятельности в качестве класс. рук-ля) (<u>при заочной форме, дистанционной форме и массовых мероприятиях снижается в два раза и составляет МАХ-2%</u>) (делятся между всеми руководителями)		
Муниципальная НИК «ШАГ В БУДУЩЕЕ», «Юный исследователь») Диплом в номинации Поселковые конкурсы Др. районные мероприятия 1 место, 2 место, 3 место (в т.ч.Экологическая конференция и др.) Диплом в номинации	4%; 3%; 2 % 1% 1;0,5;0,3% 2%; 1,5%; 1 % 0,5%	ПРОПИСАТЬ МЕСТО ,КЛАСС,УЧАЩЕГОСЯ,НАЗВАНИЕ КОНКУРСА,ОЛИМПИАДЫ,УРОВЕНЬ, ПРИЛОЖИТЬ КОПИЮ ДИПЛОМА,ГРАМОТЫ, ПРОСЧИТАТЬ %
1.6 Сдача норм ГТО (при участии в сдаче норм ГТО 50%учащихся класса)		
Золото Серебро Бронза	2% 1% 0,5%	ПРОПИСАТЬ КЛАСС,УЧАЩЕГОСЯ, УРОВЕНЬ, ПРОСЧИТАТЬ %
2.ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА		
2.1.Открытый урок, классный час хорошего и	1% (Мах. - 3%)	ПРОПИСАТЬ КЛАСС ,ТЕМУ, ЭКСПЕРТОВ , ПРОСЧИТАТЬ %

высокого уровня (по отзывам 75% посещённых).		
2.2.Представление опыта работы школы и педагога высокого уровня (в форме творческого отчёта , презентации, буклета и др.) на школьном , районном и выше уровнях	0,5 1% Мах. -3%	ПРОПИСАТЬ МЕРОПРИЯТИЕ,ТЕМУ ВЫСТУПЛЕНИЯ, ПРОСЧИТАТЬ %
2.3. Участие в профессиональных конкурсах (конкурсы программ и др, онлайн конкурсы		
Участие 1 место 2 место, 3 место онлайн конкурсы – приз место	1,5% 6% 4%, 3% 1%, мах 4%	ПРОПИСАТЬ МЕРОПРИЯТИЕ ,ПРИЛОЖИТЬ КОПИЮ ДИПЛОМА,ГРАМОТЫ, ПРОСЧИТАТЬ %
3.ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГА, НАПРАВЛЕННАЯ НА РАЗВИТИЕ И ПОВЫШЕНИЕ СТАТУСА УЧРЕЖДЕНИЯ		
3.1.Участие педагога в разработке коррекционно-развивающей программы ООП, Адаптированных программ: ТНР, НОДА, УО,СИПР иных локальных актов и др.		
На уровне школы	4%	ПРОПИСАТЬ НАЗВАНИЕ РАЗДЕЛА, ПРОПИСАТЬ %
На уровне педагога(за все) КРОМЕ ЗПР	2%	ПРОПИСАТЬ НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ ,ПРОПИСАТЬ %
3.2.Формирование комфортной развивающей образовательной среды (музей, рекреации, холлы и т.д.) в соответствии с требованиями (ФГОС,	0,2 %	ПРОПИСАТЬ КАЖДОЕ МЕРОПРИЯТИЕ,ПРОСЧИТАТЬ %

СанПиН и др.) За рамками заведования кабинетом, тематическое оформление (по факту)		
3.3. - реализация программ внеурочной деятельности - работа с ЗФО	3% 0,1% (за каждый предмет)	ПРОПИСАТЬ НАПРАВЛЕНИЕ ПРОГРАММЫ ,ПРОПИСАТЬ %
3.4.Привлечение к организации мероприятий по запросу школы (не менее 4 раз в полугодие, за рамками нормируемой части рабочего времени)	4 раза- 2% Мах до - 4%	ПРОПИСАТЬ КАЖДОЕ МЕРОПРИЯТИЕ, ПРОСЧИТАТЬ %
3.5. за общие результаты работы школы, повышающий статус школы (при отсутствии нарушений исполнительской дисциплины ,случаев травматизма, нарушений педагогической этики, сужения должностных обязанностей ,учащихся , не сдавших экзамены)	Мах до 10%	ПРОПИСАТЬ % с учётом перечисленных факторов
4.ПОЗИТИВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ НОВОЕ КАЧЕСТВО ШКОЛЬНОГО ВОСПИТАНИЯ		
4.1.Проведение воспитательного мероприятия высокого	0,1 % Мах-5	ПРОПИСАТЬ НАЗВАНИЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ПРОСЧИТАТЬ %

уровня для не менее 75% класса с оценкой не менее 3 коллег или члена администрации (за рамками нормированной части рабочего времени)		
4.2.Работа с трудными обучающимися и семьями, стоящими на учёт, с обучающимися с трудностями в психическом развитии (за каждого) + одарённые дети	0,1%	ПРОПИСАТЬ КАЖДОГО УЧАЩЕГОСЯ , ПРОСЧИТАТЬ %
II. Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ). В соответствии с показателями по факту получения результата. Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда		
2.1. Всероссийская предметная олимпиада - муниципальный этап (очная форма)		
1 место 2 место 3 место - за интенсивность работы по подготовке участника окружной олимпиады.	3 тысячи 2тысячи 1тысяча 0,1%	
2.2.Преодоление порогового значения по предметам на основании зафиксированных результатов аттестации обучающихся по завершении ступеней обучения 9,11 классы в		

зависимости от количества учащихся, сдававших экзамен (с повторной пересдачей) 50-100% 0-50%	3,5 тыс. 2 тыс.						
2.3 Сдача обязательного предмета Предмет по выбору	500руб. 1500руб.						
2.4 -Допуск к итоговому сочинению, к итоговому собеседованию (за всех учащихся) - работа в качестве организатора, эксперта на итоговом собеседовании	500 руб. 0,1% (разово)						
2.5. За каждого учащегося, набравшего 70-80 баллов (отметку 5) 80-99баллов 100баллов	1 тысяча 3 тысячи 15тысяч						
2.6. Участие в профессиональных конкурсах (Конкурс «Педагог года»)							
- 1 место - 2 место - 3 место - за качественное участие конкурсантов в каждой номинации. - за качественную	10тысяч 6 тысяч 4 тысячи по 0,1 % 0,1%						

помощь в подготовке конкурса «Педагог года».							
2.5. За интенсивность и качество выполняемых важных работ и мероприятий	До 10 тысяч рублей						
ВСЕГО %, рублей							
РОСПИСЬ ПЕДАГОГА:							
Ходатайство							
КОРРЕКТИВЫ И ПОДПИСЬ комиссии по стимулированию, администрации							
ИТОГОВЫЙ РЕЗУЛЬТАТ							

Приложение 3
к Положению о распределении
стимулирующих выплат
работникам МКОУ Морткинская СОШ

Показатели эффективности деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера МКОУ Морткинская СОШ
(каждый пункт соответствует 1%, но не более 50% по всей карте)

	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Критерии оценки эффективности и для заместителя руководителя и главного бухгалтера	Самооценка	Оценка Комиссии	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
1	Выполнение требований действующего законодательства для реализации основных образовательных программ	1.1.Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов, по результатам проверок Роспотребнадзора, Госпожнадзора, при приемке ОО к новому учебному году	АХР, ВР, главбух			Копия акта
		1.2.Увеличение количества показателей соответствующих современным требованиям организации образовательного процесса (в соответствии с мониторингом округа): - От 21 до 26 - От 15 до 20	АХР, УВР, ВР, главбух			Справка по Перечню показателей современных требований к условиям осуществления образовательного процесса в сравнении с прошлым периодом (из 26 показателей)
		1.3. % обеспеченности учебниками обучающихся школы: - 100% обеспеченность - менее 90%	АХР, главбух			Справка обеспеченности
		1.4 Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов	АХР, УВР, ВР, главбух			
		1.5 Работа на официальном сайте БУСГОФ	АХР, главбух			
1.6 Работа в ЕИС в сфере закупок	АХР, главбух					
2	Вариативность образования	2.1. Использование форм сетевого взаимодействия между образовательными организациями района	АХР, УВР, ВР, главбух			Документы, подтверждающие соглашения о сотрудничестве между учреждениями
		2.2.Наличие классов с углубленным изучением отдельных предметов	УВР			Справка заместителя директора

3	Соответствие условий образовательной организации требованиям ФГОС	3.1.Соответствие уровня квалификации пед. работников требованиям ФГОС (% прошедших обучение на курсах повышения квалификации): - на 100% -менее 100%	АХР, УВР, ВР, главбух			Справка кадровой службы
		3.2.Наличие мониторинга использования оборудования и оснащения учебного процесса (любая форма)	АХР			Информация о ведении мониторинга
		3.3 Своевременное пополнение материально-технической базы ОО	АХР, главбух			
4	Обеспечение комплексной безопасности образовательной организации	4.1.Наличие в учреждении показателей антитеррористической защищенности образовательной организации в соответствии с паспортом безопасности	АХР			Наличие паспорта безопасности
		4.2.Отсутствие нарушений контентной фильтрации	АХР			Копия акта
		4.3 Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся и педагогов	АХР, УВР, ВР, главбух			
5	Показатель средней заработной платы в образовательной организации	5.1.Достижение целевого показателя уровня заработной платы, определенного Указом Президента РФ от 07 мая 2012 года №597 (установленного муниципальному образованию ДОиМП ХМАО-Югры)	главбух			Средний показатель за отчетный период о фактической начисленной заработной плате педагогических работников (справка главного бухгалтера)
		5.2.Соответствие средней заработной платы заместителей руководителя к заработной плате руководителя соотношению 10-30%	главбух			Справка главного бухгалтера
		5.3.Соответствие средней заработной платы руководителя к средней заработной плате работников организации соотношению от 1 до 3	главбух			Средний показатель за отчетный период о фактической начисленной заработной плате педагогических работников (справка главного бухгалтера)
6	Развитие кадрового потенциала	6.1.% подтвердивших квалификацию из общего процента пед.работников, подавших заявление на прохождение процедуры аттестации: - 81%-100%	АХР, УВР, ВР, главбух			Справка кадровой службы

		- 70%-80%				
		6.2.% результативного участия пед. работников (от числа участников конкурсов) в профессиональных конкурсах: -от 11% и выше - менее 10%	УВР, ВР			Аналитическая справка об участии в конкурсах (в сравнении с прошлым периодом)
		6.3. Количество выпускников обучающихся на педагогические специальности	УВР, ВР			Справка о трудоустройстве выпускников
		6.4. Увеличение количества учителей первой и высшей категории	УВР			Справка кадровой службы
		6.5 Количество работников образовательной организации, получивших награду в отчетном периоде: - Благодарственное письмо или Почетная грамота ДОиМП ХМАО-Югры - Благодарственное письмо или Почетная грамота управления образования администрации Кондинского района - Почетные звания РФ или ХМАО-Югры - Почетная грамота или Благодарственное письмо Министерства образования и науки РФ, Губернатора ХМАО-Югры	АХР, УВР, ВР, главбух			Справка кадровой службы
		6.6 Качественное участие (с докладами, выступлениями, представлением опыта работы и т.д.) в мероприятиях различного уровня и направленности (в том числе печатные выступления): - федеральный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень	АХР, УВР, ВР, главбух			Справка об участии руководителя
		6.7. Получение организацией или работниками премии в сфере «Образование»: - федеральный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень	АХР, УВР, ВР, главбух			Копия приказа
		6.8. Наличие победителей или призеров конкурса профессионального мастерства в сфере «Образования»	АХР, УВР, ВР, главбух			Копия протокола конкурса

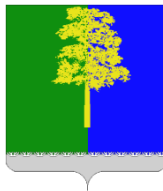
		«Педагог года»: - школьный этап - муниципальный этап - региональный этап				
7	Объем и разнообразие дополнительных образовательных услуг	7.1 Финансовые средства, получаемые от платных услуг и направляемых на реализацию целей и задач	Главбух			Сведения из бухгалтерской отчетности (в сравнении с прошлым периодом)
		7.2 Доля привлеченных финансовых средств (договоры дарения, средства депутатов т.д.)	АХР, УВР, ВР, главбух			Документы, подтверждающие привлечение финансовых средств, пояснительная записка в составе бухгалтерской отчетности (в сравнении с прошлым периодом)
8	Соответствие информационных ресурсов требованиям законодательства	8.1.Отсутствие нарушений при ведении сайта, выявленных в результате проверок				Копия акта, выписка из журнала проверок (иной документ, подтверждающий отсутствие нарушений)
		8.2 Формирование положительного имиджа школы	АХР, УВР, ВР, главбух			
9	Организация питания обучающихся	9.1.Отсутствие нарушений в организации питания при проведении проверок управлением образования и надзорными и контрольными органами	АХР, ВР, главбух			Копия акта
10	Организационно-методические условия	10.1.Наличие образовательной программы, разработанной в соответствии с требованиями законодательства	УВР, ВР			Копия приказа об утверждении образовательной программы
		10.2. Качественное представление пед. работниками образовательной организации педагогического опыта в мероприятиях (семинарах, конференциях, совещаниях и пр.) различного уровня (в том числе заочных): - федеральный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень	УВР, ВР			Информация о количестве и качестве представления педагогического опыта

		10.3.Наличие программы развития образовательной организации разработанной в соответствии с муниципальной программой развития образования	Главбух			Документы, подтверждающие проведение экспертизы; копия договора, заключенного с научным руководителем
		10.4.Представление публичного отчета образовательной организации потребителям услуг: - публикация отчета на сайте школы - представление отчета общественности	АХР, УВР, ВР, главбух			Скриншот с сайта, выписка из протокола собрания
11	Социальное партнерство (шефская работа)	11.1. Наличие договора и организация работы по заключению соглашения с шефскими предприятиями	ВР			Документы, подтверждающие заключение договора и организации работы по заключению соглашения
		11.2.Наличие коллективного договора, соответствующего требованиям законодательства	АХР, главбух			Экспертное заключение на соответствие КД законодательству
		11.3. За социальное партнерство образовательной организации с профсоюзной организацией, другими учреждениями и организациями, в том числе образовательными организациями.	ВР			Отчет по реализации плана совместных мероприятий или отчет о выполнении условий соглашения
		11.4 Наличие в ОО органов государственно – общественного управления	ВР			
12	Организация физкультурно-оздоровительной работы	12.1 Реализация проекта «Одна школа - один спортивный клуб»	ВР			Документы, подтверждающие создание спортивного клуба, назначение руководителя, план работы на период
		12.2 .Создание и развитие спортивных, кадетских классов, объединения ЮНАРМИЯ	ВР			Приказ ОО об организации спортивных классов, количественный охват учащихся, спортивное направление

13	Организация эффективной работы с несовершеннолетними группы «риска»	13.1. Снижение в ОО обучающихся, состоящих на учете в КДН и ЗП и на учете в ПДН ОМВД по Кондинскому району	ВР			Информационная справка о результатах работы
		13.2. Патронаж семей, находящихся в ТЖС	ВР			Информационная справка о результатах работы
14	Эффективность воспитательной работы	14.1. Организация отдыха и оздоровления детей в каникулярное время (% охвата организованным отдыхом): - Более 60% - От 40 до 60%	ВР			Информационная справка образовательного учреждения о результатах организации отдыха
		14.2 Организация деятельности детских общественных объединений	ВР			
		15	Оценка населением качества предоставляемых образовательных услуг	15.1. % удовлетворенности населения качеством дошкольного, общего и дополнительного образования: - 91%-100% - 75%-90%	АХР, УВР, ВР, главбух	
16	Выполнение функций, отнесенных к компетенции учреждения	16.1. Сохранение контингента обучающихся: - % отсева (отсутствие отсева) - относительная успеваемость: 100% 98%-99%	УВР			Отчет по итогам учебной деятельности
17	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей образовательных услуг	17.1. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений	АХР, УВР, ВР, главбух			Выписка из журнала учета заявлений, обращений граждан

18	Активность участия выпускников в итоговой аттестации	18.1. Увеличение количества выпускников, сдающих 3 и более экзамена: - 100% - 99%-50% - 49%-10%	УВР			Информация по результатам сдачи ГИА (в сравнении с прошлым периодом)
19	Уровень освоения образовательного стандарта для получения документа об образовании ИЗЛОЖЕНО В НОВОЙ РЕДАКЦИИ	19.1. 100% успешно сдавших обязательные экзамены (9 класс) 19.2. 100% успешно сдавших обязательные экзамены (11 класс)	УВР			Информация по результатам сдачи ГИА
20	Качество подготовки обучающихся ИЗЛОЖЕНО В НОВОЙ РЕДАКЦИИ	20.1. Увеличение среднего балла по всем предметам: - математика - русский язык - литературы - история - общество - иностранный язык - физика - химия - биология - география - информатика 20.2. Увеличение доли выпускников, показавших результаты - 55-69% - 70-89% - 90-99% 20.3. Наличие выпускников, получивших на экзамене 100 баллов	УВР			Информация по результатам сдачи ГИА (в сравнении с прошлым периодом) Информация по результатам сдачи ГИА в сравнении с прошлым периодом Итоговая информация по учебному году (в сравнении с прошлым периодом)

21	Специфика работы руководителя	21.1. Образовательные организации, имеющие автотранспортные средства	АХР, главбух			Документы на транспортное средство
		21.2. Образовательные организации, имеющие пришкольный участок, спортивные площадки	АХР, ВР			План работы на пришкольном участке, приказ об ответственности за эту работу
ВСЕГО: 709						



**Муниципальное образование Кондинский район
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
АДМИНИСТРАЦИЯ КОНДИНСКОГО РАЙОНА
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

ПРИКАЗ

от 30 ноября 2017 года

№ 761

пгт. Междуреченский

**Об утверждении параметров и критериев
снижения (лишения) стимулирующих выплат**

В целях реализации постановления администрации Кондинского района от 30 ноября 2017 года № 2060 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района», приказываю:

1. Утвердить параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат (приложение).
2. Контроль выполнения приказа оставляю за собой.

Начальник управления образования

Н.И.Сулова

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат

Стимулирующая выплата может быть снижена (не выплачено полностью) в соответствии со следующим перечнем упущений:

N п/п	Упущения	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера поощрения)
1	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	До 100%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	До 100%
3	Неквалифицированное рассмотрение обращений, писем от организаций, родителей (законных представителей)	До 50%
4	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	До 100%
5	Невыполнение поручения руководителя	До 100%
6	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений	До 50%
7	Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка	100%
8	Расследованный и учтенный несчастный случай по решению комиссии	До 50%

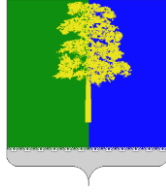
Основанием для снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты является приказ работодателя.

В случае снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты работник должен быть ознакомлен с приказом работодателя о размере стимулирующей выплаты, подлежащего выплате, и о размере и причинах снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты. Решение о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты может быть обжаловано в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действия решения о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты.

Стимулирующая выплата выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце.

Фактически отработанное время для расчета размера стимулирующей выплаты определяется согласно таблице учета рабочего времени.

Приложение 4
к Положению об
установлении системы
оплаты труда работников
МКОУ Морткинская СОШ



**Муниципальное образование Кондинский район
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

АДМИНИСТРАЦИЯ КОНДИНСКОГО РАЙОНА

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

от 30 ноября 2017 года

№ 760

пгт. Междуреченский

**Об утверждении перечня показателей
деятельности образовательной организации**

В целях реализации постановления администрации Кондинского района от 30 ноября 2017 года № 2060 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района», приказываю:

1. Утвердить Перечень показателей эффективности деятельности образовательной организации (приложение).
2. Руководителям образовательных организаций при установлении показателей и критериев деятельности работников руководствоваться данным приказом.
3. Приказ вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 года.
4. Контроль выполнения приказа возложить на заместителя начальника управления образования.

Начальник управления образования

Н.И.Суслова

	- Благодарственное письмо или Почетная грамота ДОиМП ХМАО-Югры																																																				
	- Благодарственное письмо или Почетная грамота управления образования администрации Кондинского района																																																				
	- Почетные звания РФ или ХМАО-Югры																																																				
	- Почетная грамота или Благодарственное письмо Министерства образования и науки РФ, Губернатора ХМАО-Югры																																																				
	6.7. Доля вакантных должностей педагогических работников, в %																																																				

	6.8. Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников ОО, баллы																																																				
	6.9. Получение организацией или работниками премии в сфере «Образование»:																																																				
	- федеральный уровень																																																				
	- региональный уровень																																																				
	- муниципальный уровень																																																				
	6.10. Наличие победителей или призеров конкурса профессионального мастерства в сфере «Образования» «Педагог года»:																																																				
	- школьный этап																																																				
	- муниципальный этап																																																				
	- региональный этап																																																				

