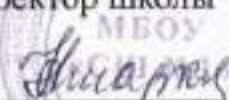




**Ханты-Мансийский автономный округ-Югра
Муниципальное образование г. Нижневартовск
муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение «Средняя школа № 3»**

«УТВЕРЖДЕНО»
протокол общего собрания трудового
коллектива №3 от 10.11.2017г.
Приказ № 297 от 10.11.2017г.

Директор школы

Н.П. Старкова



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
работников МБОУ «СШ №3»



СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ «СШ №3»


И.А. Насонова



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ №3»


Н.П. Старкова



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя школа №3»

Принято общим собранием
Трудового коллектива
Протокол от «10» ноября 2017 № 3

г. Нижневартовск
2017 года

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, утвержденного постановлением администрации от 31.10.2017 №1604 и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней школы №3» (далее – МБОУ «СШ №3») города Нижневартовска, подведомственной департаменту образования администрации города.

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников МБОУ «СШ №3», подведомственного департаменту образования администрации города (далее - работники, организация, департамент образования).

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ «СШ №3» устанавливается с учетом:

- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597"О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";
- Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 №761"О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы";
- постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 №31"Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих";
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012№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 22.12.2014 №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";
- мнения первичной профсоюзной организации.

1.3. В настоящем Положении используются понятия и термины в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом особенностей, установленных настоящим Положением из расчета:

- базовая единица - величина, применяемая для расчета окладов работников;
- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;
- базовый оклад - произведение базовой единицы и базового коэффициента;

- базовый оклад рабочего - произведение базовой единицы и тарифного коэффициента;

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда руководителя, специалиста, служащего за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- иные выплаты - выплаты, в целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, а также с целью социальной защищенности работников организации;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

- молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет, выпускник образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, прошедший обучение по очной форме соответствующего уровня впервые, находящийся в трудовых отношениях до окончания учебного заведения или вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года, а в случае призыва на срочную военную службу - в течение года после военной службы;

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

- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада (базового оклада рабочего);

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

- фонд должностных окладов - сумма должностных окладов руководителей, специалистов, служащих.

1.4. Установить базовую единицу для исчисления окладов (должностных окладов) работников МБОУ «СШ №3» в размере 6050 рублей.

1.5. В МБОУ «СШ №3» оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, рабочих - на основе окладов рабочих.

1.6. Оплата труда работников МБОУ «СШ №3» осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальным правовым актом.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре минимального размера оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

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

Выплата разницы в заработной плате осуществляется работодателем в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

При расчете заработной платы в целях исполнения настоящего пункта единовременные премии не учитываются.

1.8. Заработная плата работников состоит из должностного оклада, оклада рабочего, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

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

1.9. Система оплаты труда работников МБОУ «СШ №3» устанавливается настоящим Положением по согласованию первичной профсоюзной организацией и соответствует федеральными законам и иным нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации

1.10. Конкретный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, для работников организаций устанавливается работодателем.

1.11. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

II. Порядок установления должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего организации определяется путем произведения базового оклада, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.4. Базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего в размере согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.5. Повышающие коэффициенты устанавливаются исходя из специфики работы, видов деятельности (коэффициент специфики работы), квалификации работника (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства организацией (коэффициент масштаба управления), должности, занимаемой в системе управления организацией (коэффициент уровня управления), в размерах согласно приложениям 1, 2 к настоящему Положению.

2.6. Коэффициент квалификации для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих, за исключением педагогических работников, устанавливается за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере образования.

Коэффициент квалификации для педагогических работников устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере образования.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации 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 коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

В случае истечения срока действия высшей (первой) квалификационной категории у педагогического работника в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

В случае продолжения педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется; аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил Российской Федерации по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

2.7. Коэффициент специфики работы определяется на основании классификатора типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определяемыми на основе объемных показателей деятельности организаций в порядке, установленном приложением 2 к настоящему постановлению.

2.9. Надбавка за ученую степень при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается работникам организаций в размере 2500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1600 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.

2.10. 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 надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

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

2.11. Должностной оклад устанавливается на норму часов, установленную законодательством Российской Федерации по занимаемой должности.

В случае если фактическое количество часов работы выше (ниже) установленной законодательством Российской Федерации нормы часов за ставку заработной платы, должностной оклад, соответственно, повышается (снижается). Расчет должностного оклада в этом случае производится путем деления должностного оклада, за исключением надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, на норму часов работы в неделю за ставку заработной платы и умножения полученного результата на фактически установленное количество часов работы в неделю по занимаемой должности.

2.12. Размер должностного оклада, установленный руководителю, специалистам и служащим организаций, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение базового и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);
- реорганизация организации.

Изменение размера должностного оклада работника производится на основании приказа руководителя организации, в отношении руководителя организации - на основании трудового договора.

III. Порядок установления окладов рабочих

3.1. Тарификация работ и присвоение разрядов рабочим производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.2. Размер оклада рабочего определяется путем произведения базового оклада рабочего и повышающего коэффициента за награды и звания, увеличенного на единицу.

Тарифные и повышающие коэффициенты по оплате труда рабочих приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

3.3. При наличии нескольких оснований для установления 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 коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

3.4. Размер оклада рабочего, установленный рабочим организации, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение тарифного коэффициента и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов).

Изменение размера оклада рабочего производится на основании приказа руководителя организации.

IV. Компенсационные выплаты

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда либо по результатам аттестации рабочего места по условиям труда (до завершения срока действия данной аттестации).

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.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Компенсационные выплаты начисляются к окладу рабочего (должностному окладу).

Конкретные размеры компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, порядок и условия их применения устанавливаются организацией по согласованию с представительным органом работников или первичной профсоюзной организацией и закрепляются в коллективном договоре, соглашении, локальном акте организации.

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

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

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

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

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

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы организации.

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы приведены в Положении о фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3».

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада рабочего). Параметры и критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы приведены в Положении о фонде надбавок и

доплат работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3».

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников в соответствии с Положением о фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3».

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

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности в качестве индикатора используется система баллов.

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

Инструменты оценки деятельности (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 оклада рабочего. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ указан в Положении о фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3».

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще одного 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. Размер установленной выплаты за качество выполняемых работ не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок не менее 6 месяцев с даты приема на работу.

5.4. 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 локальным нормативным актом организации. Размер единовременной (разовой) 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 IX настоящего Положения.

5.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

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

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

Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы за год составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам за отработанное время в календарном году, в которое включается время работы по табелю учета рабочего времени и время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- вновь принятым на работу в текущем календарном году;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- находящимся в длительном отпуске (для педагогических работников);
- в случаях расторжения трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию; призыв на военную службу в армию; выход на пенсию; переход на выборную работу (должность); поступление на работу в государственный орган или орган местного самоуправления; в соответствии с медицинским заключением; необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет);
- в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора, заключенного на срок более трех месяцев).

Премияльная выплата по итогам работы за 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 год, устанавливаются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению и утверждаются локальным актом организации.

Решение о премиальных выплатах работникам по итогам работы за год принимается руководителем организации с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате:

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за часы педагогической работы специалистов организаций, привлекаемых для педагогической работы в организации;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

6.2. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, указанной в пункте 6.1 настоящего Положения, определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю, за исключением надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями и ежемесячного вознаграждения, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по должности, за которую производится почасовая оплата труда.

При определении должностного оклада педагогического работника для почасовой оплаты труда коэффициент специфики работы учитывается в части специфики и видов деятельности работников, относящихся к выполнению педагогической работы, за которую производится почасовая оплата труда.

6.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления нормы педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на пять (шесть) дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в году при пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления его на 12 месяцев.

6.4. Руководители организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий, факультативов, кружковой, воспитательной, индивидуальной работы с обучающимися (воспитанниками) с применением почасовой оплаты труда.

Почасовая оплата труда высококвалифицированных специалистов определяется исходя из размера базовой единицы и коэффициентов почасовой оплаты труда согласно приложению 6 к настоящему Положению.

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

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

7.2. Должностной оклад руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера определяется в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Положения.

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

7.4. Компенсационные выплаты руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются 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 IV настоящего Положения.

7.5. Установление выплаты стимулирующего характера за качество деятельности осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности руководителя организации за предшествующий календарный год. Для оценки эффективности деятельности руководителя организации используются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности организации и руководителя организации, качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов.

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций приведены в приложениях 7-9 к настоящему Положению. Качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов оцениваются на основании отчетов организации о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов. Общая сумма баллов за эффективность деятельности руководителя организации по итогам года не должна превышать 100 баллов.

Оценка эффективности деятельности руководителей организаций осуществляется ежегодно в I квартале текущего года в срок до 31 марта комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций.

Состав комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей организаций, а также порядок работы комиссии утверждаются приказом директора департамента образования.

Результаты оценки эффективности деятельности руководителей организаций оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности руководителей организаций, форма которого утверждается приказом директора департамента образования.

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

- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%;

Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

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

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушения 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 автономному округу, 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 два года;

- наличие нарушений финансовой дисциплины, наличие у организации просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные муниципальным правовым актом;

- наличие нарушений установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации;

- несоблюдение настоящего Положения.

Конкретный размер и условия снижения стимулирующих выплат руководителю организации определяются комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций и утверждаются приказом директора департамента образования.

Руководители организаций, которым снижен размер стимулирующих выплат, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом директора департамента образования под роспись и имеют право его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

Иные выплаты руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VII настоящего Положения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет 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.

Заработная плата руководителя организации за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать:

- четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников МБОУ «СШ №3» (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Заработная плата заместителя руководителя организации главного бухгалтера за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать:

- трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников МБОУ «СШ №3» (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику ее 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 дням, профессиональным праздникам;
- единовременное премирование к юбилейным датам работника;

- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

8.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX 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 и является обязательной к выплате со стороны руководителя организации.

8.3. 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 организацией в соответствии с разделом IX 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 организации, его заместителей, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен быть ниже 1,5 месячного фонда заработной платы по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) работника. При этом количество месячных фондов заработной платы, направляемых на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, устанавливается единым для всех работников организации.

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

Для работника, принятого на основное место работы на неполную норму часов в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится по основной занимаемой ставке (должности) пропорционально количеству часов, отработанных работником на неполную норму часов (ставку).

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в муниципальном учреждении города Нижневартовска, органе местного самоуправления города Нижневартовска.

Использование права на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска подтверждается справкой с прежнего места работы.

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 при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается, если у такого работника имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

При расчете месячного фонда заработной платы работника организации для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, за исключением единовременных премий, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий ежегодному оплачиваемому отпуску.

8.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более трех раз в календарном году (за исключением единовременного премирования к юбилейным датам работников).

Выплата премии осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события:

- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 9 марта - День города;
- 10 декабря - День образования Ханты-Мансийского автономного округа

- Югры;

- отраслевой профессиональный праздник по основной деятельности организации, в том числе День учителя.

Выплата премии производится:

- руководителю организации - на основании приказа директора департамента образования;

- работникам организации - на основании приказа руководителя организации.

Размер премии устанавливается указанными приказами.

8.5. Единовременное премирование к юбилейным датам работника.

Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам организации, проработавшим в муниципальных организациях 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере не более 10 тысяч рублей в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на единовременное премирование к юбилейным датам, засчитываются в том числе периоды работы в организациях с подразделениями образования, здравоохранения, культуры и спорта, социальной защиты населения до ликвидации, смены собственника имущества, изменения подведомственности (подчиненности) или реорганизации их в форму муниципального учреждения, в том числе до образования города Нижневартовска путем присвоения статуса города селу Нижневартовское, при условии, что работник имеет данный трудовой стаж в одной из вышеперечисленных сфер деятельности.

8.6. 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 из числа педагогических работников 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.

IX. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

9.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев исходя из объема субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда окладов рабочих 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, производимых от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающих предельную величину базы для начисления страховых взносов).

9.2. При формировании фонда оплаты труда:

- на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда окладов рабочих 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 предусматривается 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.

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

Х. Заключительные положения

10.1. Фонд оплаты труда организации, рассчитанный по предельной штатной численности, не должен превышать объема средств, выделенных на оплату труда в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

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

**Базовый коэффициент
и повышающие коэффициенты для руководителей,
специалистов и служащих организаций**

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1.	Коэффициент уровня образования	высшее образование, подтверждаемое лицом, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"	1,50	1,50	1,50
		высшее образование, подтверждаемое лицом, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20	1,20	1,20
		среднее общее образование	1,10	1,10	1,10
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1.	Коэффициент специфики работы	коэффициент устанавливается в соответствии с классификатором типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы (приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города)			
2.2.	Коэффициент квалификации	квалификационная категория (специалист):			
		высшая категория		0,20	

	первая категория		0,10	
	вторая категория		0,05	
	государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:			
	ордена, медали, знаки	0,20	0,20	0,20
	почетные, спортивные звания:			
	"Народный..."	0,25	0,25	0,25
	"Заслуженный..."	0,20	0,20	0,20
	"Мастер спорта..."	0,05	0,05	0,05
	"Мастер спорта международного класса..."	0,15	0,15	0,15
	"Гроссмейстер..."	0,05	0,05	0,05
	"Лауреат премий Президента Российской Федерации", "Лауреат премий Правительства Российской Федерации"	0,15	0,15	0,15
	почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере образования	0,05	0,05	0,05
	почетные звания в сфере культуры:			
	"Лауреат международных конкурсов, выставок"	0,15	0,15	0,15
	"Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации"	0,05	0,05	0,05
	награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (в сфере образования), в том числе:			
	медали, знаки	0,15	0,15	0,15
	почетные звания	0,15	0,15	0,15
	почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	0,05
	почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	0,05
	благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	0,05
	ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации,			

		СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:			
		Золотой знак отличия	0,20	0,20	0,20
		медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15	0,15	0,15
		нагрудный знак "Почетный работник...", почетные звания "Почетный работник...", "Отличник народного просвещения"	0,15	0,15	0,15
		иные нагрудные знаки, за исключением знака "За милосердие и благотворительность"	0,05	0,05	0,05
		благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР(в сфере образования)	0,05	0,05	0,05
2.3.	Коэффициент масштаба управления	группа 1	0,30		
		группа 2	0,20		
		группа 3	0,10		
		группа 4	0,05		
2.4.	Коэффициент уровня управления	уровень 1 - руководители	1,00		
		уровень 2 - заместители руководителей	0,80		
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

Приложение 2к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города

**Классификатор
типов, видов организаций и видов деятельности работников
для установления коэффициента специфики работы**

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Образовательные организации		
1.1.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	
	работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
	проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.2.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе	0,05
1.3.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.5.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы). Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.6.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.7.	Работа педагогических работников, связанная с: - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); - реализацией основной общеобразовательной программы,	0,10

	обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.8.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.9.	Работа в классах (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.10.	Работа (кроме педагогических работников) в: - санаторной школе; - общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,10
1.11.	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 (0 - 3 лет)	0,10
1.12.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.13.	Работа в дошкольных группах с детьми, относящимися к категории КМНС, с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.14.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
1.15.	Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.16.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.17.	Работа в дошкольных группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки) (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
1.18.	Работа педагогического работника, связанная с заведением логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.19.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.20.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20

1.21.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.22.	Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
1.23.	Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах)	0,10
2. Организации дополнительного образования		
2.1.	Проверка тетрадей для педагогических работников, преподающих сольфеджио, элементарную теорию музыки, музыкальную литературу, гармонию, анализ музыкальных произведений, историю Хореографического искусства, историю театра, историю изобразительного искусства, расшифровку и аранжировку народной музыки, инструментовку (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
2.2.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы):	
	заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
	заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
	руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.3.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.4.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов в части внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,40

Тарифные коэффициенты по оплате труда рабочих

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,035	1,05	1,075	1,1	1,125	1,15	1,175	1,2	1,225	1,25

Повышающие коэффициенты к окладу рабочего

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для рабочих
1	2	3	4
1.	Коэффициент награды и звания	за 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
		почетные звания в сфере культуры:	
		"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 сфере образования), в том числе:	
	Золотой знак отличия	0,20
	медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15
	нагрудный знак "Почетный работник...", почетные звания "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

**Перечень
и размеры стимулирующих выплат работникам организации**

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
Дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации, организации дополнительного образования				
Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал				
1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% (для вновь принятых выплата на срок не менее 6 месяцев, с даты приема на работу - не менее 15%)	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	не более 1,5 фонда оплаты труда	в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие				
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	0-50%	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
5.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

6.	Премияльная выплата по итогам работы за год	не более 1,5 фонда оплаты труда	в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
----	---	---------------------------------	--	--

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

№ п/п	Наименование показателя	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 недостоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

**Коэффициенты
почасовой оплаты труда работников,
привлекаемых к работе в организации**

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1.	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися (детьми)	0,06	0,045	0,03

Приложение 7 к Положению о системе
оплаты труда работников МБОУ «СШ №3»

**Параметры
и критерии оценки эффективности деятельности руководителя МБОУ
«СШ №3»**

1. Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителя МБОУ «СШ №3», подведомственного департаменту образования администрации города, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (средняя школа):

№ п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	предписания надзорных органов	отсутствие; наличие
		обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	отсутствие; наличие
		исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	от 99% до 100%; от 95% до 98%; ниже 94%
		достижение целевых показателей заработной платы педагогических работников образовательной организации	достигнуто; не достигнуто
2.	Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	отсутствие замечаний; наличие замечаний
		исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	от 95% до 100%; ниже 94%
		просроченная кредиторская задолженность	отсутствие; наличие
		создание условий для проведения государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов города, мероприятий муниципальной системы образования	организация пунктов проведения экзамена на базе образовательной организации; проведение мероприятия муниципальной системы образования

			на базе образовательной организации
3.	Образовательные результаты обучающихся	количество обучающихся выпускных классов, не сдавших единый государственный экзамен по русскому языку и математике	отсутствие; наличие
		количество обучающихся выпускных классов, не сдавших основной государственный экзамен	отсутствие; наличие
		достижение качественного результата обученности обучающихся	достигнут результат относительно установочного показателя; не достигнут результат относительно установочного показателя
4.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными обучающимися	наличие призеров и победителей муниципального, регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников, всероссийской конференции "Шаг в будущее"	на муниципальном уровне; на региональном уровне; на всероссийском уровне
5.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	увеличение показателя обучающихся с I и II группами здоровья; сохранение показателя обучающихся с I и II группами здоровья; снижение показателя обучающихся с I и II группами здоровья
		случаи травматизма с обучающимися во время образовательного процесса	отсутствие; наличие
6.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг общего образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	отсутствие результатов; наличие результатов

**Объемные показатели деятельности
муниципального образовательного,
подведомственного департамента образования администрации города,
и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей
для установления коэффициента масштаба управления**

I. Объемные показатели

1.1. К объемным показателям деятельности МБОУ «СШ №3», подведомственного департамента образования администрации города (далее - организации), относятся показатели, характеризующие масштаб руководства организацией: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

1.2. Объем деятельности организации при определении группы по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных организациях	из расчета за группу	10
3.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,3
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в организациях	за каждого работника	1
		дополнительно: за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
		за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
6.	Наличие групп продленного дня в общеобразовательных организациях		до 20

7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в дошкольных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 30
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
10.	Наличие медицинского кабинета, столовой в организациях	за каждый вид	до 15
11.	Наличие автотранспортных средств, самоходной и другой учебной техники в организациях	за каждую единицу	до 3, но не более 20
12.	Наличие учебно-опытных участков площадью не менее 0,5 га, теплиц	за каждый вид	до 50
13.	Наличие обучающихся (воспитанников) в организациях, посещающих бесплатные кружки, секции, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
15.	Наличие в организациях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

1.3. Организации относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности:

Тип организации	Группа по оплате труда,
-----------------	-------------------------

	к которой организация относится в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

II. Порядок отнесения организации к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год департаментом образования администрации города на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два года.

2.2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся организаций определяется:

- по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

- по организациям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, при этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

2.3. При установлении суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях учитывается количество функционирующих групп по состоянию на 1 сентября.

2.4. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

**Порядок и условия
выплаты премии по итогам работы за год работникам муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
"Средней школы №3"**

1. Премия по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период, повышения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, а также на повышение эффективности работы и улучшение ее качества.

2. Премия по итогам работы выплачивается работникам организации, работающим по трудовым договорам и находящимся в списочном составе организации по состоянию на 31 декабря года, за который выплачивается премия.

Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы за год составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

3. Условия начисления премии:

4.1. Премия по итогам работы за год начисляется работникам:

- за фактически отработанное время в календарном году, в том числе работникам, проработавшим неполный календарный год (квартал) по следующим причинам:

- вновь принятым на работу в текущем календарном году;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- находящимся в длительном отпуске (для педагогических работников);
- в случаях расторжения трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию; призыв на военную службу в армию; выход на пенсию; переход на выборную работу (должность); поступление на работу в государственный орган или орган местного самоуправления; в соответствии с медицинским заключением; необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет);

- в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора, заключенного на срок более 3 месяцев).

4.2. В отработанное время для расчета премий включается время работы по таблице учета рабочего времени. Время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске включается в отработанное время в календарном году.

5. Основанием для начисления премии является приказ руководителя организации, изданный с учетом данных бухгалтерской, статистической отчетности и оперативного учета, а также учета фактически отработанного времени.

6. Конкретный размер премии по итогам работы за год составляет не более **1,5 фонда оплаты труда работника** по основной занимаемой должности.

8. Решение о премировании работников по итогам работы за год принимается руководителем организации с учетом мнения профсоюзного комитета.

9. Методика расчета премии по итогам работы за квартал, за год обеспечивает единый подход для всех работников, включая руководителя.

10. При определении размера премии по итогам работы за квартал, за год учитываются индивидуальные и коллективные результаты работы, способствующие качественному выполнению плана работы, формированию положительного имиджа образовательной организации, обеспечению высокой результативности деятельности образовательной организации в рамках городского образовательного пространства, и следующие показатели:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны руководителя организации, заместителя руководителя);
- достижение и превышение показателей эффективности деятельности;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- соблюдение служебной дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе;
- отсутствие дисциплинарного взыскания;
- своевременное и качественное выполнение поручений руководителя;
- организация и проведение мероприятий, проводимых на базе школы, в том числе и городских;
- укрепление материально-технической базы школы.

11. Премия не выплачивается в случае:

- нарушения работником трудовой дисциплины;
- неудовлетворительной работы;
- невыполнения должностных обязанностей (на основании служебной записки руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении);
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- невыполнения приказов, указаний и поручений заместителя директора либо руководителя организации.

Порядок и условия выплат единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

1. Работникам МБОУ «СШ №3» дополнительно за качество выполняемых работ устанавливается единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (разработка программ, методик, документов, организация подготовки и (или) проведение мероприятий федерального или окружного значения, победы, призовые места в конкурсах, олимпиадах, выполнение поручений, имеющих особую сложность и важное значение для улучшения развития отрасли).

Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах (рублях) и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда и фонда стимулирующих выплат не более 10% от фонда стимулирующих выплат МБОУ «СШ №3».

2. Особыми достижениями при выполнении услуг (работ) считаются работы, за конкретное особо важное и сложное задание за период времени (месяц), к которым предъявляются особые требования к срокам, качеству, значимости, оформляются – приказом школы, где указываются вид, объем работы, сроки выполнения.

3. При принятии решения о премировании работников учитываются следующие условия:

- степень сложности при выполнении услуг (работ), эффективность достигнутых результатов за определенный период времени;
- соблюдение установленных сроков при выполнении услуг (работ).

4. Конкретный размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается приказом директора МБОУ «СШ №3 на основании служебной записки заместителя директора, главного бухгалтера с приложением подтверждающих документов: приказов, дипломов, удостоверений и т.п..

ПЕРЕЧЕНЬ

возможных оснований для выплаты возможных оснований для выплаты единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

№ п/п	Наименование возможных оснований для выплаты премии за особо важные и сложные задания.	Возможный размер выплаты
1.	Качественная подготовка школы:	7000,00 1000,00 1000,00 3000,00
	• к приёвке межведомственной комиссией к новому учебному году;	
	• к весеннему и осенне-зимнему сезону;	
	• к пришкольному лагерю;	
	• к проведению ЕГЭ в ППЭ	3000,00
2.	Оперативные действия по устранению последствий при возникновении ЧС.	5000,00
3.	Качественные результаты по итогам контроля качества, контроля лицензионных показателей, аккредитации школы, внешнего аудита	
4.	4.1. Разработка нормативных документов, регулирующих правовую основу деятельности школы (Устав, Коллективный договор, положение об оплате труда, положение о фонде надбавок и доплат); и т.п.)	5000,00
	4.2. Локальные нормативные акты	1000,00
5.	Результативное участие педагогов в профессиональном конкурсе «Учитель года» (победа и призовые места)	1000,00 5000,00 10000,00 15000,00
	- школьный уровень;	
	- муниципальный уровень;	
	- региональный уровень;	
	- федеральный уровень	
6.	Качественное проведение социально значимых мероприятий, акций:	

	- школьный уровень;	1000,00
	- муниципальный уровень;	3000,00
	- региональный уровень;	5000,00
7.	Ремонт учебных помещений.	5000,00
8.	Обеспечение комплексной информатизации образовательного процесса, создание электронных информационных баз	3000,00
9.	Укрепление учебно-материальной базы, своевременное исполнение денежных средств по плану ФХД:	
	9.1. увеличенный объем работы по заключению контрактов на приобретение учебного оборудования;	2000,00
	9.2. интенсивное принятие к учету основных средств, материальных запасов, выбытие и списание основных средств, материальных запасов.	5000,00
10.	Обеспечение качественного юридического сопровождения исполнения действующего законодательства, представительство в органах государственной власти; подготовка документации по внеплановым запросам прокуратуры.	3000,00
11.	Работа на электронных площадках:	
	- школьный уровень;	1000,00
	- муниципальный уровень;	3000,00
	- региональный уровень;	5000,00
	- федеральный уровень	7000,00
12.	Обеспечение интенсивной работы по систематизации и учету архивной документации.	3000,00
13.	Уборка территории школы и очистка крыши:	
	- в зимний период выпадения обильных осадков;	3000,00
	- в летний период (покос травы).	5000,00

14.	Участие работников школы в конкурсах профессионального мастерства: - на школьном уровне; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне	3000,00 5000,00 7000,00 10000,00
15.	Разработка проектов, их представление и защита: -на школьном уровне; -на муниципальном уровне	3000,00 5000,00
16.	Увеличение объема работы в связи с подготовкой к сдаче бухгалтерской отчетности (сводная отчетность, РСВ, 6-НДФЛ, СЗВ-М, П-4, ЗП-образование, Мониторинг –Югра), 16.1. УРМ ежедневно; 16.2. квартальная; 16.3. годовая	2000,00 5000,00 10000,00
17.	Функции контрактного управляющего (разработка и сопровождение, внесение изменений, корректировка плана - закупок, плана-графика, внесение сведений по заключению контракта, исполнению контракта, изменению контракта, отчеты по исполнению контракта, отчеты по СМП, размещение извещений на сайте zakupki.gov.ru, электронная площадка «Сбербанк-АСТ»)	5000,00
18.	Размещение информации об организации на сайте bus.gov.ru: - внесение изменений; -годовая отчетность.	1000,00 3000,00
19.	Расширение объема работы бухгалтера в связи с введением электронного документооборота по организации питания.	3000,00
20.	Введение нового электронного продукта	3000,00

21.	Результативное участие обучающихся в конкурсах и олимпиадах (по приказу ДО) - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне	1000,00 3000,00 5000,00
22.	Выполнение другой работы, не предусмотренной должностными обязанностями и трудовым договором	1500,00
23.	Работа Аверс, АРМ «Директор»	3000,00
24.	Сбор и (или) обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона	1000,00



**Дополнение
к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 3»**

Принято общим собранием
трудоого коллектива
протокол № 8
«20» декабря 2017 года

**ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»**

На основании Постановления Администрации города Нижневартовска от 31.10.2017г. №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями от 18.12.2017 №1864)

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

В разделе V:

- в абзаце шестом пункта 5.3 слова "или оклада рабочего" исключить;
- пункт 5.6 дополнить абзацами следующего содержания:
"Премияльная выплата по итогам работы за год производится:
- руководителю организации - на основании приказа директора департамента образования;
- работникам организации - на основании приказа директора школы.
Расчет размера премияльной выплаты по итогам работы за год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая директора МБОУ «СШ №3».

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

В абзаце тринадцатом пункта 7.6 раздела VII слова "разделом VII настоящего Положения" заменить словами "разделом VIII настоящего Положения".

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ «СШ № 3»



И.А.Насонова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ № 3»



С.В.Саркова

Дополнение

к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 3»

Принято общим собранием
трудоого коллектива
протокол № 1
«01» февраля 2018 года

4

**ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»**

На основании Постановления Администрации города Нижневартовска от 31.10.2017г. №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110)

Раздел I. Общие положения

1.1. В разделе I:

Пункт 1.4 раздела I изложить в следующей редакции:

"1.4. Установить базовую единицу для исчисления должностных окладов (окладов рабочих) в размере 6 150 рублей."

Раздел III. Порядок установления окладов рабочих

Абзац первый пункта 3.2 раздела III изложить в следующей редакции:

"3.2. Размер оклада рабочего определяется путем произведения базового оклада рабочего на сумму повышающих коэффициентов, увеличенного на единицу."

Раздел VIII. Другие вопросы оплаты труда

Пункт 8.1 раздела VIII дополнить абзацем следующего содержания:

"Данные выплаты устанавливаются работникам школы, состоящим в списочном составе по основному месту работы, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в длительном отпуске, предоставленном педагогическим работникам в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации."

**Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников
«СШ №3»**

МБОУ

В строке 2.2 слова "государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:" заменить словами "государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:"

Строку 2.4 изложить в следующей редакции:

2.4. Коэффициент уровня управления	уровень 1 - руководители	1,05		
	уровень 2 - заместители руководителей	0,85		
	уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,34		

**Приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников
«СШ №3»**

МБОУ

"

В разделе 1:

- в строке 1.1 слова "(коэффициент применяется на ставку работы)" заменить словами "(коэффициент применяется по факту проведенных часов лабораторных и практических работ)";

- дополнить строкой 1.24 следующего содержания:

"

1.24.	Работа (кроме руководителей и педагогических работников) в общеобразовательной организации	в	0,025
-------	--	---	-------

"

**Приложение 3 к Положению о системе оплаты труда работников
«СШ №3»**

МБОУ

Таблицу "Повышающие коэффициенты к окладу рабочего" приложения 3 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №3», дополнить строкой 2 следующего содержания:

"

2.	Коэффициент специфики работы	работа в дошкольной образовательной, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования	0,025
----	------------------------------	---	-------

"

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ «СШ № 3»



И.А.Насонова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ № 3»



Н.П. Старкова

Дополнение

к положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3»

Принято общим собранием
трудоувого коллектива
протокол № 3
«10» мая 2018 года

**ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»**

На основании Постановления Администрации города Нижневартовска от 31.10.2017г. №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110, 08.05.2018 №658)

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

1.1. В разделе V:

Абзац четвертый пункта 5.1 изложить в следующей редакции:

"- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год."

1.2. Абзац шестой пункта 5.3 изложить в следующей редакции:

"Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (оклада рабочего). Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ утверждается локальным нормативным актом организации."

1.3. Пункт 5.6 изложить в следующей редакции:

"5.6. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты 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, формируемому организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год - не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год производится работникам за фактически отработанное время по таблице учета рабочего времени и время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

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

Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- вновь принятым на работу в текущем календарном году;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- находящимся в длительном отпуске (для педагогических работников);
- в случаях расторжения трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию)

обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию; призыв на военную службу в армию; выход на пенсию; переход на выборную работу (должность); поступление на работу в государственный орган или орган местного самоуправления; в соответствии с медицинским заключением; необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет);

- в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора, заключенного на срок более трех месяцев).

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

Перечень показателей и условий для премирования работников МБОУ «СШ №3»:

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

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

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению и утверждаются локальным актом организации.

Решение о премиальных выплатах работникам по итогам работы за квартал, год принимается директором школы с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год производится:

- директору школы - на основании приказа директора департамента образования;

- работникам организации - на основании приказа директора школы.

Расчет размера премиальной выплаты по итогам работы за год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая директора школы."

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

2. Пункт 7.5 раздела VII дополнить абзацами следующего содержания:

"Руководителю организации размер выплаты за качество деятельности устанавливается с учетом количества баллов, набранных руководителем организации по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации, по следующей формуле:

$$СВэд = СР/100 * Кнб,$$

где:

8 СВэд - размер выплаты за качество деятельности руководителю организации;

9 СР - сумма стимулирующих выплат;

10 Кнб - количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации.

11 Размер выплаты стимулирующего характера за качество деятельности руководителю организации устанавливается на год на основании приказа директора департамента образования о результатах оценки эффективности деятельности (на период с 1 февраля по 31 января)."

Раздел VIII. Другие вопросы оплаты труда

3. В разделе VIII:

3.1. Абзацы восьмой, восемнадцатый пункта 8.3 изложить в следующей редакции:
"Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен быть ниже 1,5 месячного фонда заработной платы по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) работника за норму часов работы за ставку заработной платы. При этом количество месячных фондов заработной платы, направляемых на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, устанавливается единым для всех работников организации.";

"При расчете месячного фонда заработной платы работника МБОУ «СШ №3» для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий ежегодному оплачиваемому отпуску, за исключением единовременных премий, поощрительных выплат, единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ).".

3.2. Абзац второй пункта 8.5 изложить в следующей редакции:

"Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам МБОУ «СШ №3», проработавшим в муниципальных организациях 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере одной месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения, при соблюдении единого подхода для всех работников организации.

4. Приложение 4 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №3», изложить в следующей редакции:

Приложение 4 к Положению о системе
оплаты труда работников МБОУ «СШ №3»,

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам МБОУ «СШ №3»

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
	Дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации, организации дополнительного образования			
	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал			
1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-100% (для вновь принятых на срок 6 месяцев,	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно

		с даты приема на работу - не менее 15%)		
2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Премиальная выплата по итогам работы:			
3.1.	За квартал	0-1 фонд 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;	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.2.	За год	0-1,5 фонда оплаты труда работника	соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие				
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	0-100% (для вновь принятых на срок 6 месяцев - не менее 15%)	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
5.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
6.	Премиальная выплата по итогам работы:			
6.1.	За квартал	0-1 фонд 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	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
6.2.	За год	0-1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

			обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
--	--	--	---	--

5. Заголовок приложения 5 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, изложить в следующей редакции:

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ «СШ № 3»



И.А.Насонова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ № 3»



С.П. Старкова

Дополнение

**к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 3»**

Принято общим собранием
трудоого коллектива
протокол № 4
«31» августа 2018 года

**ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»**

На основании Постановления Администрации города Нижневартовска от 31.10.2017г. №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110, 08.05.2018 №658, 15.08.2018 №1129)

Раздел I. Общие положения

1. В разделе I:
Абзац третий пункта 1.7 раздела I изложить в следующей редакции:
"Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения. Расчет фактической заработной платы указанной категории работников производится из минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени."

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

2. В разделе V:
 - 2.1. Абзац седьмой пункта 5.3 изложить в следующей редакции:
"Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще одного раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам аналогичного предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников организации."
 - 2.2. Абзацы семнадцатый, двадцать второй пункта 5.6 изложить в следующей редакции:
"Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению и утверждаются локальным актом организации.";
"Расчет размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя организации."

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

3. В разделе VII:
 - 3.1. В пункте 7.5 слова "качество деятельности" заменить словами "качество выполняемых работ".

3.2. Дополнить пунктами 7.7, 7.8 следующего содержания:

"7.7. Предельный объем учебной (преподавательской) работы с обучающимися (воспитанниками), которая может выполняться в организации его руководителем, определяется департаментом образования.

Оплата за часы учебной (преподавательской) работы руководителя организации, заместителя руководителя организации с обучающимися (воспитанниками) производится в соответствии с тарификацией исходя из должностного оклада педагогического работника, определяемого согласно пункту 2.2 настоящего Положения, и нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Расчет должностного оклада за фактические часы учебной (преподавательской) работы руководителя организации, заместителя руководителя организации с обучающимися (воспитанниками) производится в соответствии с пунктом 2.11 настоящего Положения.

Объем учебной (преподавательской) работы, срок ее выполнения устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору):

- руководителю организации - на основании его письменного заявления и ходатайства департамента образования;

- заместителю руководителя организации - на основании его письменного заявления и приказа руководителя организации.

За выполнение учебной (преподавательской) работы осуществляются стимулирующие выплаты в порядке и на условиях, предусмотренных локальным актом организации.

7.8. Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру за осуществление дополнительных видов деятельности, приносящей доход, производится выплата в соответствии с локальным актом организации, регулирующим порядок оплаты труда за счет средств, полученных от дополнительных видов деятельности, приносящей доход."

Раздел VIII. Другие вопросы оплаты труда

4. В разделе VIII:

4.1. В абзаце восемнадцатом пункта 8.3 слова "поощрительных выплат," исключить.

4.2. Пункт 8.5 дополнить абзацами следующего содержания:

"Выплата единовременной премии к юбилейным датам производится:

-руководителю организации - на основании приказа директора департамента образования;

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ «СШ № 3»



И.А.Насонова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ № 3»



Н.П. Старкова

Дополнение

**к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 3»**

Принято общим собранием
трудового коллектива
протокол № 6
«01» ноября 2018 года

**ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»**

На основании Постановления Администрации города Нижневартовска от 31.10.2017г. №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110, 08.05.2018 №658, 15.08.2018 №1129, 1332 от 31.10.2018)

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

1. В разделе VII:
- 1.1. В пункте 7.6 слова в абзацах пятнадцатом, семнадцатом "Заработная плата" заменить словами "Среднемесячная заработная плата".

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ «СШ № 3»



Н.В. Абрамова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ № 3»



Н.П. Старкова

Дополнение

к положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3»

Принято общим собранием
трудоого коллектива
протокол №4
«25» марта 2019 года

**ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»**

На основании Постановления Администрации города Нижневартовска от 31.10.2017г. №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110, 08.05.2018 №658, 15.08.2018 №1129, 31.10.2018 №1332, 22.03.2019 №203)

**Раздел II. Порядок установления должностных окладов руководителей,
специалистов и служащих**

1. В разделе II:
пункт 2.1. раздела II изложить в следующей редакции:
"2.1. Должностной оклад руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу."

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

2. В разделе V:
пункт 5.2 раздела V дополнить абзацем следующего содержания:
"Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 15% на срок не менее 6 месяцев с даты приема на работу."

Раздел VIII. Другие вопросы оплаты труда

3. В разделе VIII:
3.1. В абзаце восемнадцатом пункта 8.3 раздела VIII изложить в следующей редакции:
"При расчете месячного фонда заработной платы работника организации для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий ежегодному оплачиваемому отпуску, за исключением единовременных премий, единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ), премиальных выплат по итогам работы за квартал, год."

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ «СШ № 3»



Н.В. Абрамова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ № 3»



Б.Н.П. Старкова

Дополнение

**к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 3»**

Принято общим собранием
трудового коллектива
протокол №5
«27» мая 2019 года

**ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»**

На основании Постановления Администрации города Нижневартовска от 31.10.2017г. №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110, 08.05.2018 №658, 15.08.2018 №1129, 31.10.2018 №1332, 22.03.2019 №203, 20.05.2019 №373)

Раздел I. Общие положения

1. В разделе I:

1.1. В пункте 1.4 цифры "6 150" заменить цифрами "6 300".

1.2. Абзац пятый пункта 1.7 изложить в следующей редакции:

"При расчете заработной платы в целях исполнения настоящего пункта единовременные премии, премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год и единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) не учитываются."

Раздел IX. Порядок формирования фонда оплаты труда

2. В разделе IX:

пункт 9.2 раздела IX дополнить абзацем следующего содержания:

"- учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.7 настоящего Положения."

Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №3»

3. В приложение 1 к Положению

3. Строку

"

среднее общее образование	1,10	1,10	1,10
---------------------------	------	------	------

строки 1.1 приложения 1 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, изложить в следующей редакции:

"

среднее общее образование	1,18	1,18	1,18
---------------------------	------	------	------

Приложение к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №3»

4. В приложение 2 к Положению

4.2. Строку 1.24 раздела 1 изложить в следующей редакции:

"

1.24.	Работа (кроме руководителей и педагогических работников) в общеобразовательной организации	0,05
-------	--	------

5. Строку 2 таблицы "Повышающие коэффициенты к окладу рабочего" приложения 3 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №3», изложить в следующей редакции:

2.	Коэффициент специфики работы	работа в дошкольной образовательной, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования	0,05
----	------------------------------	---	------

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ «СШ № 3»



Н.В. Абрамова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ № 3»



И.П. Старкова

Дополнение

к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 3»

Принято общим собранием
трудового коллектива
протокол №7
«23» декабря 2019 года

**ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»**

На основании Постановления Администрации города Нижневартовска от 31.10.2017г. №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110, 08.05.2018 №658, 15.08.2018 №1129, 31.10.2018 №1332, 22.03.2019 №203, 20.05.2019 №373, 09.09.2019 №744), протокола заседания трудового коллектива №7 от 23.12.2019 года

**1. Внести изменения в Положение о системе оплаты труда работников
МБОУ «СШ №3»**

2. Приложение 10 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №3» Порядок и условия выплат единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) изложить в следующей редакции:

Приложение 10 к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «СШ №3»

**Порядок и условия выплат единовременной (разовой) стимулирующей
выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

1. Работникам МБОУ «СШ №3» дополнительно за качество выполняемых работ устанавливается единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (разработка программ, методик, документов, организация подготовки и (или) проведение мероприятий федерального или окружного значения, победы, призовые места в конкурсах, олимпиадах, выполнение поручений, имеющих особую сложность и важное значение для улучшения развития отрасли).

Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах (рублях) и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда и фонда стимулирующих выплат не более 10% от фонда стимулирующих выплат МБОУ «СШ №3».

2. Особыми достижениями при выполнении услуг (работ) считаются работы, за конкретное особо важное и сложное задание за период времени (месяц), к которым предъявляются особые требования к срокам, качеству, значимости, оформляются – приказом школы, где указываются вид, объем работы, сроки выполнения.

3. При принятии решения о премировании работников учитываются следующие условия:

- степень сложности при выполнении услуг (работ), эффективность достигнутых результатов за определенный период времени;

- соблюдение установленных сроков при выполнении услуг (работ).

4. Конкретный размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается приказом директора МБОУ «СШ №3 на основании служебной записки заместителя директора, главного бухгалтера с приложением подтверждающих документов: приказов, дипломов, удостоверений и т.п..

Приложение 10 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №3»

ПЕРЕЧЕНЬ

возможных оснований для выплаты единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

№ п/п	Наименование возможных оснований для выплаты премии за особо важные и сложные задания.	Возможный размер выплаты
1.	Качественная подготовка школы: <ul style="list-style-type: none">• к приёму межведомственной комиссией к новому учебному году;• к весеннему и осенне-зимнему сезону;• к пришкольному лагерю;• к проведению ЕГЭ в ППЭ	7000,00 1000,00 1000,00 3000,00
2.	Оперативные действия по устранению последствий при возникновении ЧС.	3000,00
3.	Качественные результаты по итогам контроля качества, контроля лицензионных показателей, аккредитации школы, внешнего аудита	5000,00
4.	4.1. Разработка нормативных документов, регулирующих правовую основу деятельности школы (Устав, Коллективный договор, положение об оплате труда, положение о фонде надбавок и доплат); и т.п.) 4.2. Локальные нормативные акты	3000,00 1000,00
5.	Результативное участие педагогов в очных городских конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют», «Педагогические инициативы», «Источник идей» и др. (победа и призовые места)	

	- участие; - финалист; - суперфиналист; -победитель.	1000,00 5000,00 10000,00 15000,00
6.	Качественное проведение социально значимых мероприятий, акций: - школьный уровень; -муниципальный уровень; -региональный уровень;	1000,00 3000,00 5000,00
7.	Ремонт учебных помещений.	5000,00
8.	Обеспечение комплексной информатизации образовательного процесса, создание электронных информационных баз	3000,00
9.	Укрепление учебно-материальной базы, своевременное исполнение денежных средств по плану ФХД: 9.1. увеличенный объем работы по заключению контрактов на приобретение учебного оборудования; 9.2. интенсивное принятие к учету основных средств, материальных запасов, выбытие и списание основных средств, материальных запасов.	2000,00 3000,00
10.	Обеспечение качественного юридического сопровождения исполнения действующего законодательства, представительство в органах государственной власти; подготовка документации по внеплановым запросам прокуратуры.	1500,00
11.	Работа на электронных площадках: - школьный уровень; - муниципальный уровень; -региональный уровень; -федеральный уровень	1500,00 2000,00 2500,00 5000,00
12.	Обеспечение интенсивной работы по систематизации и учету архивной документации.	2000,00
13.	Уборка территории школы и очистка крыши: -в зимний период выпадения обильных осадков; -в летний период (покос травы).	3000,00 5000,00

14.	<p>Результативное участие работников школы в конкурсах профессионального мастерства по приказу МБОУ «СШ №3», Департамента образования Администрации города, Департамента образования ХМАО-Югры, Министерства Просвещения.</p> <p>- на школьном уровне; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне</p>	<p>2000,00 3000,00 5000,00 10000,00</p>
15.	<p>Разработка проектов, программ, их представление и защита: -на школьном уровне; -на муниципальном уровне</p>	<p>1500,00 3000,00</p>
16.	<p>Положительные показатели деятельности по подготовке и сдачи бухгалтерской отчетности (РСВ, 6-НДФЛ, СЗВ-М, ЗП-образование),</p> <p>16.1. квартальная; 16.2. годовая</p>	<p>2000,00 4000,00</p>
17.	Расширение объема работы бухгалтера в связи с введением электронного документооборота	2000,00
18.	Введение нового электронного продукта	2000,00
19.	Сбор и (или) обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона	1000,00
20.	Увеличение объема по внесению данных в ИС ГИС Югра.	3000,00
21.	Выполнение другой работы, не предусмотренной должностными обязанностями и трудовым договором	1500,00
22.	<p>Результативное участие обучающихся в конкурсах и олимпиадах (по приказу ДО Администрации города)</p> <p>- на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне</p>	<p>1000,00 3000,00 5000,00</p>
23.	<p>Подготовка победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников на различных этапах:</p> <p>- на муниципальном уровне;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 место • 2 место • 3 место 	<p>20000 15000 10000</p>

	<p>- на региональном уровне;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 место • 2 место • 3 место <p>- на всероссийском уровне</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 место • 2 место • 3 место 	<p>30000</p> <p>25000</p> <p>20000</p> <p>50000</p> <p>40000</p> <p>30000</p>
24.	<p>Подготовка победителей и призеров Слета научных обществ обучающихся, межрегиональный фестиваль «Открытие мира», «Грани познания»</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 место • 2 место • 3 место 	<p>10000</p> <p>7000</p> <p>5000</p>

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ «СШ № 3»



Н.В. Абрамова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ № 3»



Н.П. Старкова

Дополнение

**к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 3»**

Принято общим собранием
трудоого коллектива
протокол № 2
«10» февраля 2020 года

**ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»**

На основании Постановления Администрации города Нижневартовска от 31.10.2017г. №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110, 08.05.2018 №658, 15.08.2018 №1129, 31.10.2018 №1332, 22.03.2019 №203, 20.05.2019 №373, 09.09.2019 №744, 05.02.2020 №89)

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

1.1. В пункте 5.6 раздела V :

- абзац четвертый изложить в следующей редакции:

"Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год производится работникам за фактически отработанное время в календарном году. В отработанное время в календарном году для расчета размера премии включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании соответствующего приказа работодателя, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.";

- абзацы шестой - одиннадцатый признать утратившими силу.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ «СШ № 3»



Н.В. Абрамова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ № 3»

Н.П. Старкова



Дополнение
к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 3»

Принято общим собранием
трудоого коллектива
протокол №4
«07» апреля 2020 года

**ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»**

На основании Постановления Администрации города Нижневартовска от 31.10.2017г. №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110, 08.05.2018 №658, 15.08.2018 №1129, 31.10.2018 №1332, 22.03.2019 №203, 20.05.2019 №373, 09.09.2019 №744, 05.02.2020 №89, 06.04.2020 №300)

Раздел 1. Общие положения

1. В разделе I:

1.1. В пункте 1.4 цифры "6 300" заменить цифрами "6 540".

**Приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального
общеобразовательного учреждения «Средняя школа №3»**

- строку 1.19 раздела 1 приложения 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа №3», изложить в следующей редакции:

"

1.19.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30
-------	--	------

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ «СШ № 3»



Н.В. Абрамова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ № 3»



Н.П. Старкова

Дополнение

**к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 3»**

Принято общим собранием
трудоого коллектива
протокол №5
«02» июля 2020 года

ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»

На основании Постановления Администрации города Нижневартовска от 31.10.2017г. №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110, 08.05.2018 №658, 15.08.2018 №1129, 31.10.2018 №1332, 22.03.2019 №203, 20.05.2019 №373, 09.09.2019 №744, 05.02.2020 №89, 06.04.2020 №300, 29.06.2020 №564, 30.06.2020 №569)

Раздел I. Общие положения

1. В разделе I:

1.1. абзац первый пункта 1.7 изложить в следующей редакции:

"1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях."

Раздел VIII. Другие вопросы оплаты труда

2. В разделе VIII.

2.1. Пункт 8.1 изложить в следующей редакции:

"8.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику ее 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 дням, профессиональным праздникам;
- единовременное премирование к юбилейным датам работника;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- единовременная выплата работникам организаций за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - ГИА) в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий.

Данные выплаты устанавливаются работникам организаций, состоящим в списочном составе по основному месту работы, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в длительном отпуске, предоставленном педагогическим работникам в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации."

2.2. Дополнить пунктом 8.7 следующего содержания:

"8.7. Единовременная выплата работникам организаций за работу по проведению ГИА в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения. Единовременная выплата осуществляется работникам организаций, участвующим в проведении единого государственного экзамена в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий в случае введения на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

Единовременная выплата устанавливается в размере 1 000 рублей за каждый день выполнения обязанностей при проведении ГИА с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на основании ведомости."

СОГЛАСОВАНО

Председатель МБОУ «СШ №3»

Н.В. Абрамова



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ №3»

И. Старкова



**Дополнительное соглашение
к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №3»**

Принято общим собранием
трудоувого коллектива
протокол № 8
«28» октября 2020 года

**ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»**

На основании Постановления Администрации города Нижневартовска от 28.10.2020 №919 «О внесении изменений в приложение 1 к постановлению администрации города от 31.10.2017 №1604 "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города" (с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110, 08.05.2018 №658, 15.08.2018 №1129, 31.10.2018 №1332, 22.03.2019 №203, 20.05.2019 №373, 09.09.2019 №744, 05.02.2020 №89, 06.04.2020 №300, 29.06.2020 №564, 30.06.2020 №569)»:

1. Внести изменения в Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №3»:

1.1. Пункт 7.5 раздела VII дополнить абзацем следующего содержания:

"Руководителю организации, в которой образовательный процесс не осуществлялся в оцениваемом периоде, устанавливается выплата стимулирующего характера за качество выполняемой работы на период с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности руководителей в размере 85% от максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя организации, без проведения оценки эффективности его деятельности."

1.2. В разделе VIII:

1.2.1. Пункт 8.1 изложить в следующей редакции:

"8.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику ее работы, а также с целью обеспечения 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 дням, профессиональным праздникам;
- единовременное премирование к юбилейным датам работника;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- единовременная выплата работникам организаций за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - ГИА) в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий;
- единовременная выплата председателю, заместителю председателя и экспертам региональных предметных комиссий за проверку диагностических работ в 10 классах, запланированных к проведению в период с 1 сентября 2020 года по 31 декабря 2020 года (далее - единовременная выплата за проверку диагностических работ).

Данные выплаты устанавливаются работникам организаций, состоящим в списочном составе по основному месту работы, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в длительном отпуске, предоставленном педагогическим работникам в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации."

1.2.2. Дополнить пунктом 8.8 следующего содержания:

"8.8. Единовременная выплата за проверку диагностических работ осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения."

Единовременная выплата за проверку диагностических работ осуществляется по завершении работы региональных предметных комиссий на основании ведомости, содержащей сведения об объемах выполненных работ, исходя из:

- видов деятельности педагогических работников;
- количества фактически отработанных часов при выполнении возложенных функциональных обязанностей;
- количества проверенных письменных работ (при условии проверок одной работы не более чем двумя педагогическими работниками, привлекаемыми в качестве экспертов региональных предметных комиссий);
- стоимости одного часа работы (стоимости проверки одной работы), учитывающей районный коэффициент, процентную надбавку за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, работу с персональными данными, в соответствии с таблицей.

Таблица

**Стоимость одного часа работы
(стоимость проверки одной работы)
на одного педагогического работника,
привлекаемого к проверке диагностических работ в 10 классах**

№ п/п	Виды деятельности работников	Единица измерения	Стоимость одного часа работы (стоимость проверки одной работы) (руб.)
1	2	3	4
1.	Председатель региональной предметной комиссии	1 час	118,8
2.	Заместитель председателя региональной предметной комиссии	1 час	46,67
3.	Эксперт региональной предметной комиссии (проверка письменных работ по русскому языку, литературе, обществознанию, истории, иностранным языкам, а также устной работы по иностранным языкам)	1 работа	70,72
4.	Эксперт региональной предметной комиссии (проверка письменных работ по математике, географии, биологии, физике, информатике, химии)	1 работа	56,57

1.3. Приложения 7-9 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, изложить в следующей редакции:

**Параметры и критерии
оценки эффективности деятельности руководителей
муниципальных общеобразовательных организаций
города Нижневартовска,
подведомственных департаменту образования администрации города**

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности
1	2	3
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования:	требованиям
	предписания надзорных органов	отсутствие; наличие предписания (представления) надзорных органов
	обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	отсутствие; не более 1 жалобы; более 1 жалобы
	уровень исполнительской дисциплины руководителя образовательной организации (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	наличие служебной информации по неисполнению; отсутствие
	исполнение муниципального задания за отчетный год	от 99%; от 95%; менее 95%
	достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	достигнуто; не достигнуто
	поддержка трудоустройства несовершеннолетних в образовательных организациях	более 7 человек; 5-7 человек; менее 5 человек
	доля закупок, размещенных в единой информационной системе, у субъектов малого предпринимательства и социально ориентированных некоммерческих организаций	от 78,5% и более совокупного годового объема закупок; 60% и более совокупного годового объема закупок; 40% и более совокупного годового объема закупок; менее 40% совокупного годового объема закупок
	увеличение доли закупок, размещенных конкурентными способами (количество)	10 и более; 8 и более; 5 и более; менее 5
2.	Обеспечение высокого качества образования:	
	отсутствие обучающихся 9 классов, не получивших аттестат об основном общем образовании (из числа допущенных к сдаче государственной итоговой аттестации), без учета экстернов	отсутствие; наличие

	отсутствие обучающихся 11 классов, не получивших аттестат об основном среднем образовании (из числа допущенных к сдаче государственной итоговой аттестации), без учета экстернов	отсутствие; наличие
	отсутствие нарушений, допущенных обучающимися при проведении государственной итоговой аттестации уровней основного общего и среднего общего образования	отсутствие; наличие
	создание условий для проведения государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов города	организация пункта проведения экзамена (далее - ППЭ) на базе образовательной организации; наличие руководителя ППЭ; отсутствие
	применение обучающимися цифровой образовательной платформы и индивидуальных планов обучения (персональная траектория обучения - цифровые образовательные платформы)	от 30%; от 6%; менее 6%
	реализация плана мероприятий по внедрению механизмов вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организацией	наличие; отсутствие
3.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными обучающимися:	
	наличие призеров и победителей муниципального, регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников, всероссийской конференции "Шаг в будущее", всероссийского конкурса сочинений, чемпионата профессионального мастерства для людей с ограниченными возможностями здоровья "Абилимпикс" (обучающиеся/педагоги), "Ученик года", "Worldskills"	- муниципальный уровень: призер; победитель; - региональный и всероссийский уровни: призер; победитель
	охват обучающихся научно-познавательной и проектной деятельностью (детский клуб "Фабрика миров", городской слет научного общества учащихся, межрегиональный фестиваль "Открытие мира", фестиваль ученических проектов "Грани познания")	от 8% обучающихся; от 6% обучающихся; менее 6% обучающихся
	доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	10% и выше; менее 10%
4.	Реализация профильного обучения, программ дополнительного образования на базе	

образовательной организации:	
обеспечение участия обучающихся в деятельности Общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации "Российское движение школьников"	более 70%; от 50% до 70%; менее 50%
наличие отряда ЮНАРМИЯ, зарегистрированного в автоматизированной информационной системе "ЮНАРМИЯ", и поискового отряда, зарегистрированного в окружном реестре	наличие отряда ЮНАРМИЯ, зарегистрированного в автоматизированной информационной системе "ЮНАРМИЯ"; наличие поискового отряда, зарегистрированного в окружном реестре; отсутствие
реализация программ по формированию законопослушного поведения, отсутствие случаев правонарушений, преступлений среди обучающихся	отсутствие правонарушений; снижение количества правонарушений; показатель на прежнем уровне; увеличение количества правонарушений
охват детей в возрасте от 6 до 18 лет дополнительными образовательными программами	от 80% обучающихся; от 75% обучающихся; менее 75% обучающихся
охват обучающихся дополнительными образовательными программами естественнонаучной и технической направленности	от 30% обучающихся; от 25% обучающихся; менее 25% обучающихся
доля детей, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), с учетом реализации проекта "Билет в будущее"	от 5% и выше; менее 10%
реализация общеобразовательных программ начального, основного и среднего общего образования в сетевой форме в целях повышения эффективности использования инфраструктуры и кадрового потенциала системы образования и расширения возможностей детей в освоении программ общего образования	наличие; отсутствие
5. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся:	
создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий (эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся)	увеличение показателя обучающихся с I и II группами здоровья; сохранение показателя обучающихся с I и II группами здоровья; снижение показателя обучающихся с I и II группами здоровья

динамика среднего показателя заболеваемости	ниже среднего показателя по городу; на уровне среднего показателя по городу; выше среднего показателя по городу
случаи травматизма обучающихся во время образовательного процесса	отсутствие; снижение в сравнении с аналогичным периодом прошлого года; увеличение в сравнении с аналогичным периодом прошлого года
развитие спортивной инфраструктуры	наличие и состояние: физкультурной площадки; физкультурного зала; хоккейного корта; тира; полосы препятствий; настольных игр для активного отдыха обучающихся; бассейна; тренажерного зала
наличие секций спортивной направленности	2 и более; 1; отсутствие
охват обучающихся занятиями в секциях спортивной направленности	увеличение; на уровне прошлого года; снижение
участие в мероприятиях спортивной направленности	региональный уровень; муниципальный уровень
6. Развитие кадрового потенциала:	
привлечение в образовательную организацию молодых специалистов в возрасте до 30 лет (показатель рассчитывается от общей численности педагогических работников образовательной организации)	4% и выше; 3%; 1%-2%; менее 1%
отсутствие педагогических работников, не прошедших аттестацию на заявленную категорию	отсутствие; наличие
наличие победителей (лауреатов) среди педагогических работников в очных этапах профессиональных конкурсов уровня субъекта Российской Федерации и выше	лауреат; призер; победитель
7. Эффективное использование ресурсов:	
результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	- отсутствие замечаний по обеспечению: санитарных и гигиенических норм; оснащенности образовательного процесса; пожарной безопасности; охраны и антитеррористической защищенности; охраны труда;

	- наличие замечаний
исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	от 95%; менее 95%
просроченная кредиторская задолженность	отсутствие; наличие
создание безбарьерной среды	- наличие элементов доступности объекта для маломобильных групп населения: визуальные; тактильные; акустические; пандусы или подъемное оборудование (ступенькоход); "кнопка вызова"; - отсутствие
проведение мероприятий муниципального, окружного, федерального уровней (городской и региональный этапы всероссийской олимпиады школьников, конкурсы профессионального мастерства и другие мероприятия)	федеральный уровень; региональный уровень; муниципальный уровень
наличие у образовательной организации статуса инновационной, стажерской площадки, форсайт-центра (при наличии статуса инновационной площадки различного уровня или нескольких площадок одного уровня баллы суммируются)	федеральный уровень; региональный уровень; муниципальный уровень
обеспечение интернет-соединения со скоростью соединения не менее 1 Гб/с	наличие; отсутствие
создание развивающей предметно-пространственной среды	среда создана в полном объеме; среда создана в допустимом объеме; среда не является развивающей предметно-пространственной
привлечение дополнительных средств на цели развития образования образовательной организации (аренда, гранты, наказы избирателей, меценаты, пожертвования, дополнительные платные услуги)	свыше 2 млн. руб.; от 1,5 млн. руб. до 2 млн. руб.; от 1 млн. руб. до 1,5 млн. руб.; от 500 тыс. руб. до 1 млн. руб.
8. Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень руководителя образовательной организации:	
личное участие руководителя образовательной организации в	региональный уровень и выше; муниципальный уровень

	экспертных комиссиях, жюри, творческих группах и т.д.	
	наличие документально подтвержденных результатов выступления руководителя образовательной организации на семинарах, форумах, практикумах, педагогических конференциях	региональный уровень и выше; муниципальный уровень
9.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг:	
	уровень удовлетворенности населения качеством предоставляемых образовательных услуг по результатам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	от 85%; от 75%; от 40%; менее 40%

2. Настоящее дополнительно соглашение к положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №3» вступает в силу с момента его подписания Сторонами и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.05.2020, за исключением пункта 2 приложения к настоящему постановлению, который распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2020.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ «СШ № 3»


Т.В. Абрамова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ № 3»


Н.П. Старкова

**Дополнительное соглашение
к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 3»**

Принято общим собранием
трудоого коллектива
протокол №2
от «28» января 2021 года

Работодатель МБОУ «Средняя школа №3» г. Нижневартовска в лице директора Старковой Н.П. и работники, в лице председателя профсоюзного комитета Абрамовой Н.В., заключили настоящее дополнительное соглашение о внесении изменений и дополнений в положение об оплате труда (приказ № 297 от 10.11.2017 г.) и договорились о нижеследующем:

В соответствии со статьям 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании Постановления Администрации города Нижневартовска от 27.01.2021г. №47 «О внесении изменений в приложение 1 к постановлению администрации города от 31.10.2017 №1604«Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110, 08.05.2018 №658, 15.08.2018 №1129, 31.10.2018 №1332, 22.03.2019 №203, 20.05.2019 №373, 09.09.2019 №744, 05.02.2020 №89, 06.04.2020 №300, 29.06.2020 №564, 30.06.2020 №569, 28.10.2020 №919):

1. Внести дополнение в положение об оплате труда в раздел IV. «Компенсационные выплаты»:

1.1.Пункт 4.1 дополнить абзацем:

"- денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы."

1.2.Дополнить пункт 4.5 следующим содержанием:

" Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам МБОУ «СШ №3», реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, осуществляется в размере 5 000 рублей в месяц (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику, при условии осуществления классного руководства в двух и более классах) за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы, в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов, осуществляются за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в соответствии с нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры".

2. Абзацы второй, третий пункта 7.5 раздела VII. «Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера» изложить в следующей редакции:

2.1. "Параметры и критерии оценки эффективности деятельности организаций и руководителей организаций приведены в приложениях 7-9 к настоящему Положению. Качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов оцениваются на основании отчетов организации о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных,

результатов диагностик, замеров, опросов. Общая сумма баллов за эффективность деятельности руководителя организации по итогам года не должна превышать 100 баллов.

2.2. Оценка эффективности деятельности организаций и руководителей организаций осуществляется ежегодно в I квартале текущего года в срок до 31 марта комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций."

3. В приложении 7 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №3» заголовок изложить в следующей редакции:

3.1. "Параметры и критерии оценки эффективности деятельности муниципальных общеобразовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, и их руководителей";

3.2. В графе 3 строки 4 таблицы слова "от 5% и выше; менее 10%" заменить словами "5% и выше; менее 5%".

4. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью положения об оплате труда работников и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2021г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель ТК МБОУ «СШ № 3»

Н.В. Абрамова



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ № 3»

Н.П. Старкова

Дополнение
к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 3»

Принято общим собранием
трудоого коллектива
протокол № 4
«21» мая 2021 года

ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ «СШ №3»

В соответствии с постановлением администрации города Нижневартовска от 13.05.2021г. №371 «О внесении изменений в приложение 1 к постановлению администрации города от 31.10.2017 №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110, 08.05.2018 №658, 15.08.2018 №1129, 31.10.2018 №1332, 22.03.2019 №203, 20.05.2019 №373, 09.09.2019 №744, 05.02.2020 №89, 06.04.2020 №300, 29.06.2020 №564, 30.06.2020 №569, 28.10.2020 №919, 27.01.2021 №47), распоряжением Губернатора ХМАО-Югры от 27.04.2021г. №117-рг («О мерах по реализации Указа Президента РФ от 23.04.2021г. №242 «Об установлении на территории РФ нерабочих дней в мае 2021 года», протоколом заседания трудового коллектива от 21.05.2021 № 4, внести в положение о системе оплаты труда МБОУ «СШ №3» следующие изменения:

1. Абзац второй пункта 8.4 раздела VII изложить в следующей редакции:

"Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется не более трех раз в календарном году (за исключением единовременного премирования к юбилейным датам работников), обеспечивая единый подход в отношении всех категорий работников, включая руководителя организации. Решение о премиальных выплатах работникам по единовременному премированию к праздничным дням, профессиональным праздникам принимается руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации."

2. В приложении №10 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №3» таблицу «Перечень возможных оснований для выплаты единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)» дополнить пунктом 25 следующего содержания:

25.	- За качественное выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней.	Из размера дневного заработка работника за фактически отработанное время (часы) в период с 4 по 7 мая 2021 года.
-----	--	--

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ «СШ №3»



Н.В. Абрамова

УТВЕРЖДАЮ

Исполняющая обязанности
директора МБОУ «СШ №3»



Л.В. Мартынова

Дополнение

к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №3»

Принято общим собранием
трудоого коллектива
протокол № 8
«17» декабря 2021 года

**ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»**

На основании Постановления Администрации города Нижневартовска от 10.12.2021 №973 «О внесении изменений в приложение 1 к постановлению администрации города от 31.10.2017 №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110, 08.05.2018 № 658, 15.08.2018 №1129, 31.10.2018 №1332, 22.03.2019 №203, 20.05.2019 №373, 09.09.2019 №744, 05.02.2020 №89, 06.04.2020 №300, 29.06.2020 №564, 30.06.2020 №569, 28.10.2020 №919, 27.01.2021 №47, 13.05.2021 №371, 30.06.2021 №544)»:

1. Внести изменения в приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №3» изложив строку 1.24 раздела 1 приложения 2 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №3» в следующей редакции:

"

1.24.	Работа в общеобразовательной организации: - специалистов (кроме руководителей и педагогических работников); - служащих	0,35; 0,3
-------	--	--------------

"

2. Приложение 10 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №3» Порядок и условия выплат единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) изложить в следующей редакции:

Приложение 10 к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «СШ №3»

**Порядок и условия выплат единовременной (разовой) стимулирующей
выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

1. Работникам МБОУ «СШ №3» дополнительно за качество выполняемых работ устанавливается единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (разработка программ, методик, документов, организация подготовки и (или) проведение мероприятий федерального или окружного значения, победы, призовые места в конкурсах, олимпиадах, выполнение поручений, имеющих особую сложность и важное значение для улучшения развития отрасли).

Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах (рублях) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда и фонда стимулирующих выплат не более 10% от фонда стимулирующих выплат МБОУ «СШ №3».

2. Особыми достижениями при выполнении услуг (работ) считаются работы, за конкретное особо важное и сложное задание за период времени (месяц), к которым предъявляются особые требования к срокам, качеству, значимости, оформляются – приказом школы, где указываются вид, объем работы, сроки выполнения.

3. При принятии решения о премировании работников учитываются следующие условия:

- степень сложности при выполнении услуг (работ), эффективность достигнутых результатов за определенный период времени;

- соблюдение установленных сроков при выполнении услуг (работ).

4. Конкретный размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается приказом директора МБОУ «СШ №3 на основании служебной записки заместителя директора, главного бухгалтера с приложением подтверждающих документов: приказов, дипломов, удостоверений и т.п..

ПЕРЕЧЕНЬ

возможных оснований для выплаты единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

№ п/п	Наименование возможных оснований для выплаты премии за особо важные и сложные задания.	Возможный размер выплаты
1.	Качественная подготовка школы: <ul style="list-style-type: none"> • к приёмке межведомственной комиссией к новому учебному году; • к весеннему и осенне-зимнему сезону; • к пришкольному лагерю; • к проведению ЕГЭ в ППЭ 	3000,00 500,00 500,00 1500,00
2.	Оперативные действия по устранению последствий при возникновении ЧС.	1500,00
3.	Качественные результаты по итогам контроля качества, контроля лицензионных показателей, аккредитации школы, внешнего аудита	2500,00
4.	4.1. Разработка нормативных документов, регулирующих правовую основу	

	деятельности школы (Устав, Коллективный договор, положение об оплате труда, положение о фонде надбавок и доплат); и т.п.)	1500,00
	4.2. Локальные нормативные акты	500,00
5.	Результативное участие педагогов в очных городских конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют», «Педагогические инициативы», «Источник идей» и др. (победа и призовые места) - участие; - финалист; - суперфиналист; - победитель.	500,00 2500,00 5000,00 7000,00
6.	Качественное проведение социально значимых мероприятий, акций: - школьный уровень; - муниципальный уровень; - региональный уровень;	500,00 1500,00 2500,00
7.	Ремонт учебных помещений.	1500,00
8.	Обеспечение комплексной информатизации образовательного процесса, создание электронных информационных баз	1500,00
9.	Укрепление учебно-материальной базы, своевременное исполнение денежных средств по плану ФХД: 9.1. увеличенный объем работы по заключению контрактов на приобретение учебного оборудования; 9.2. интенсивное принятие к учету основных средств, материальных запасов, выбытие и списание основных средств, материальных запасов.	1000,00 1500,00
10.	Обеспечение качественного юридического сопровождения исполнения действующего законодательства, представительство в органах государственной власти; подготовка документации по внеплановым запросам	1000,00

	прокуратуры.	
11.	Работа на электронных площадках: - школьный уровень; - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень	700,00 1000,00 1500,00 2300,00
12.	Обеспечение интенсивной работы по систематизации и учету архивной документации.	1000,00
13.	Уборка территории школы и очистка крыши: - в зимний период выпадения обильных осадков; - в летний период (покос травы).	1500,00 1500,00
14.	Результативное участие работников школы в конкурсах профессионального мастерства по приказу МБОУ «СШ №3», Департамента образования Администрации города, Департамента образования ХМАО-Югры, Министерства Просвещения. - на школьном уровне; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне	1000,00 1500,00 2500,00 5000,00
15.	Разработка проектов, программ, их представление и защита: - на школьном уровне; - на муниципальном уровне - региональном уровне	700,00 1500,00 2500,00
16.	Положительные показатели деятельности по подготовке и сдачи бухгалтерской отчетности (РСВ, 6-НДФЛ, СЗВ-М, П-4, ЗП-образование, Мониторинг –Югра), 16.1. квартальная; 16.2. годовая	1000,00 2000,00
17.	Расширение объема работы бухгалтера в связи с введением электронного документооборота	1000,00
18.	Введение нового электронного продукта	1000,00

19.	Сбор и (или) обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона	500,00
20.	Увеличение объема по внесению данных в ИС ГИС Югра.	1500,00
21.	Выполнение другой работы, не предусмотренной должностными обязанностями и трудовым договором	700,00
22.	Результативное участие обучающихся в конкурсах и олимпиадах (по приказу ДО Администрации города) - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне	500,00 1500,00 2500,00
23.	Подготовка победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников на различных этапах: - на муниципальном уровне; • 1 место • 2 место • 3 место • участник - на региональном уровне; • 1 место • 2 место • 3 место - на всероссийском уровне • 1 место • 2 место • 3 место	5000,00 2500,00 1500,00 500,00 10000,00 7000,00 5000,00 13000,00 11000,00 9000,00
24.	Подготовка победителей и призеров Слета научных обществ обучающихся, межрегиональный фестиваль «Открытие мира», «Грани познания» и других научно-исследовательских конкурсов и конференций, организованных департаментом образования администрации города Нижневартовска. • 1 место	5000,00

	<ul style="list-style-type: none"> • 2 место • 3 место • Номинант • Участник 	<p>3000,00</p> <p>2500,00</p> <p>1500,00</p> <p>1000,00</p>
25.	- За качественное выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней	Из размера дневного заработка работника за фактически отработанное время (часы) в период с 4 по 7 мая 2021 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ «СШ № 3»



Н.В. Абрамова

УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности
директора МБОУ «СШ №3»



Л.А. Лысенко

Дополнение

**к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 3»**

Принято общим собранием
трудоого коллектива
протокол №4
«05» мая 2022 года

**ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»**

На основании Постановления Администрации города Нижневартовска от 31.10.2017г. №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110, 08.05.2018 № 658, 15.08.2018 №1129, 31.10.2018 №1332, 22.03.2019 №203, 20.05.2019 №373, 09.09.2019 №744, 05.02.2020 №89, 06.04.2020 №300, 29.06.2020 №564, 30.06.2020 №569, 28.10.2020 №919, 27.01.2021 №47, 13.05.2021 №371, 30.06.2021 №544, 10.12.2021 №973)»

Раздел I. Общие положения

1. В разделе I:

1.1. В пункте 1.4 цифры "6 540" заменить цифрами "6 801".

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ «СШ № 3»



Н.В. Абрамова

УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности
директора МБОУ «СШ №3»



Д.В. Мартынова

Дополнение

**к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 3»**

Принято общим собранием
трудоого коллектива
протокол №6
«22» августа 2022 года

**ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»**

На основании Постановления Администрации города Нижневартовска от 31.10.2017г. №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110, 08.05.2018 № 658, 15.08.2018 №1129, 31.10.2018 №1332, 22.03.2019 №203, 20.05.2019 №373, 09.09.2019 №744, 05.02.2020 №89, 06.04.2020 №300, 29.06.2020 №564, 30.06.2020 №569, 28.10.2020 №919, 27.01.2021 №47, 13.05.2021 №371, 30.06.2021 №544, 10.12.2021 №973, 29.04.2022 №287, 28.06.2022 №434, 02.08.2022 №530)»

Раздел I. Общие положения

I. В разделе I:

1.1. абзацы шестой, восьмой пункта 1.3 изложить в следующей редакции:

"- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;"

"- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы;"

В пункте 1.4 цифры "6 801" заменить цифрами "7 107".

- абзац четвертый пункта 1.7 изложить в следующей редакции:

"Выплата доплаты до уровня минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания;"

- пункт 1.12 изложить в следующей редакции:

"1.12. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, иные цели."

**II. Порядок установления должностных окладов руководителей,
специалистов и служащих**

1.2. В разделе II:

- пункты 2.1 - 2.3 изложить в следующей редакции:

"2.1. Должностной оклад руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового

оклада и суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада и суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего организации определяется путем произведения базового оклада и суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенных на единицу.;

- в абзаце первом пункта 2.12 слова "руководителю, специалистам и служащим организаций" заменить словами "руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений организации, специалистам и служащим организации".

III. Порядок установления окладов рабочих

1.3. В разделе III:

- абзац первый пункта 3.2 изложить в следующей редакции:

"3.2. Размер оклада рабочего определяется путем произведения базового оклада рабочего и суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенных на единицу.";

- пункт 3.3 изложить в следующей редакции:

"3.3. Коэффициент квалификации рабочего устанавливается за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации рабочего 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 коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере."

IV. Компенсационные выплаты

1.4. В разделе IV:

- абзац третий пункта 4.1 изложить в следующей редакции:

"- выплаты работникам, занятым на работах в местностях с особыми климатическими условиями;"

- абзац первый пункта 4.4 изложить в следующей редакции:

"4.4. Компенсационные выплаты начисляются к окладу рабочего (должностному окладу) или в абсолютных размерах."

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

1.5. В разделе V:

- абзац шестой пункта 5.3 изложить в следующей редакции:

"Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ указан в Положении о порядке и условиях стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №3.";

- абзацы третий, четвертый пункта 5.6 изложить в следующей редакции:

"Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год - не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год производится работникам за фактически отработанное время в квартале, календарном году. В отработанное время в квартале, календарном году для расчета размера премии включается время работы по таблице учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске."

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

1.6. В разделе VII:

- абзацы шестой, седьмой, десятый, двенадцатый пункта 7.5 изложить в следующей редакции:

"Руководителю организации расчет размера выплаты за качество выполняемых работ производится организацией самостоятельно с учетом количества набранных баллов руководителем организации по результатам оценки эффективности деятельности по следующей формуле:

$СВэд = СР / 12 / 100 * Кнб$,";

"СР - объем средств, направляемых на стимулирование руководителя организации;"

"Количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации устанавливается на год на основании приказа департамента образования (на период с 1 февраля по 31 января)."

- дополнить пунктом 7.9 следующего содержания:

"7.9. Порядок установления выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации закрепляется локальным нормативным актом организации и устанавливается на срок не более одного года."

VIII. Иные выплаты

1.7. В разделе VIII:

- абзац первый пункта 8.1 изложить в следующей редакции:

"8.1. В целях обеспечения социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты;"

- абзацы восьмой, восемнадцатый пункта 8.3 изложить в следующей редакции:

"Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен быть ниже 1,5 фонда оплаты труда работника организации по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы.

При этом количество фондов оплаты труда работника, направляемых на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, устанавливается единым для всех работников организации."

"При расчете фонда оплаты труда работника организации для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, начисленные за полностью

отработанный календарный месяц, предшествующий ежегодному оплачиваемому отпуску, за исключением единовременных премий, единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ), премиальных выплат по итогам работы за квартал, год."

IX. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

1.8. Абзац первый пункта 9.1 раздела IX изложить в следующей редакции:

"9.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев исходя из объема субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, иные цели."

X. Заключительные положения

1.9. Пункт 10.1 раздела X изложить в следующей редакции:

"10.1. Фонд оплаты труда организации не должен превышать объема средств, выделенных на оплату труда в рамках субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, иные цели."

В таблице "Повышающие коэффициенты к окладу рабочего" приложения 3 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №3», слова "Коэффициент за награды и звания" заменить словами "Коэффициент квалификации".

2. Строку 2.4 раздела 2 приложения 1 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №3», изложить в следующей редакции:

2.4.	Коэффициент уровня управления	уровень 1 - руководители	1,085		
		уровень 2 - заместители руководителей	0,883		
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,365		

3. Строку 1.13 раздела 1, строку 2.24 раздела 2, строку 3.5 раздела 3 приложения 2 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №3», изложить в следующей редакции:

1.24.	Работа в общеобразовательной организации: - специалистов (кроме руководителей и педагогических работников); - служащих	0,37; 0,32
-------	--	---------------

4. Таблицу "Тарифные коэффициенты по оплате труда рабочих" приложения 3 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №3», изложить в следующей редакции:

"Тарифные коэффициенты по оплате труда рабочих"

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,05	1,065	1,09	1,116	1,141	1,166	1,191	1,216	1,241	1,266

5. Пункт 2.1 раздела II приложения 8 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СШ №3 изложить в следующей редакции:

"2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год приказом департамента образования администрации города на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов работы организации:

- по общеобразовательным организациям - до 1 октября текущего года.

Документы, подтверждающие наличие объемов работы организации, представляются:

- общеобразовательными организациями до 1 октября текущего года.

Конкретные сроки представления соответствующих документов в пределах установленного периода определяются департаментом образования администрации города ежегодно и доводятся до сведения организаций.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два года."

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ «СШ №3»



Н.В. Абрамова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СШ №3»



Л.А. Диденко

Дополнение

**к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №3»**

Принято общим собранием
трудоого коллектива
протокол № 1
«03» апреля 2023 года

**ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»**

На основании Постановления Администрации города Нижневартовска от 31.03.2023 №264 «О внесении изменений в приложение 1 к постановлению администрации города от 31.10.2017 №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110, 08.05.2018 № 658, 15.08.2018 №1129, 31.10.2018 №1332, 22.03.2019 №203, 20.05.2019 №373, 09.09.2019 №744, 05.02.2020 №89, 06.04.2020 №300, 29.06.2020 №564, 30.06.2020 №569, 28.10.2020 №919, 27.01.2021 №47, 13.05.2021 №371, 30.06.2021 №544, 10.12.2021 №973, 29.04.2022 №287, 28.06.2022 №434, 02.08.2022 №530, 06.12.2022 №849)»:

1. Внести изменения в Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №3»:

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

1. В разделе VII:

1.1. В пункте 7.5:

- абзац шестой изложить в следующей редакции:

"Руководителю организации расчет размера выплаты за качество выполняемых работ производится организацией самостоятельно (на период с 1 февраля по 31 января) с учетом количества набранных баллов руководителем организации по результатам оценки эффективности деятельности по следующей формуле:";

- дополнить абзацем следующего содержания:

"Размер выплаты за качество выполняемых работ может пересматриваться организацией самостоятельно в период его действия в случаях повышения установленного размера базовой единицы, реорганизации организации.".

1.2. Пункт 7.6 изложить в следующей редакции:

"7.6. Максимальный объем средств, направляемых 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 - 6%;
- в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;
- в организациях со штатной численностью свыше 1 000 единиц - 3%.

Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

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

- наличие нарушений финансовой дисциплины, наличие у организации просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные муниципальным правовым актом;

- наличие нарушений установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации;

- несоблюдение настоящего Положения.

Конкретный размер и условия снижения стимулирующих выплат руководителю организации определяются комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций и утверждаются приказом директора департамента образования.

Руководители организаций, которым снижен размер стимулирующих выплат, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом директора департамента образования под подпись и имеют право его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

Иные выплаты руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VIII настоящего Положения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет 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.

Среднемесячная заработная плата руководителя организации за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать:

- четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации со штатной численностью работников менее 130 штатных единиц в дошкольных образовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

- четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации со штатной численностью работников менее 190 штатных единиц в общеобразовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

- четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации в организациях дополнительного образования (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Среднемесячная заработная плата заместителя руководителя организации и главного бухгалтера за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать:

- трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации со штатной численностью работников менее 130 штатных единиц в дошкольных образовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

- трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации со штатной численностью работников менее 190 штатных единиц в общеобразовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

- трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации в организациях дополнительного образования (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Среднемесячная заработная плата руководителя дошкольной образовательной организации со штатной численностью работников от 130 штатных единиц за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать шестикратного размера среднемесячной заработной платы работников организации в дошкольных образовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Среднемесячная заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера организации со штатной численностью работников от 130 штатных единиц за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации в дошкольных

образовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Среднемесячная заработная плата руководителя общеобразовательной организации со штатной численностью работников от 190 штатных единиц за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать шестикратного размера среднемесячной заработной платы работников организации в общеобразовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Среднемесячная заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера организации со штатной численностью работников от 190 штатных единиц за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации в общеобразовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).".

Раздела VIII. Другие вопросы оплаты труда

2. Абзац восьмой пункта 8.1 раздела VIII изложить в следующей редакции:

"- единовременная выплата работникам организаций за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - ГИА) в пунктах проведения ГИА, а также экспертам региональных предметных комиссий;"

Раздела IX. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

3. Абзац второй пункта 9.1 раздела IX изложить в следующей редакции:

"Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда окладов рабочих и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, а также средств на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.7 настоящего Положения. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимых от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающих предельную величину базы для начисления страховых взносов).".

СОГЛАСОВАНО
Председатель ЦК МБОУ «СШ №3»



Н.В. Абрамова

СВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СШ №3»



Л.А. Дусенко

**Дополнительное соглашение
к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №3»**

Принято общим собранием
трудоого коллектива
протокол № 2
«10» мая 2023 года

**ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»**

На основании Постановления Администрации города Нижневартовска от 05.05.2023 №338 «О внесении изменений в приложение 1 к постановлению администрации города от 31.10.2017 №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110, 08.05.2018 № 658, 15.08.2018 №1129, 31.10.2018 №1332, 22.03.2019 №203, 20.05.2019 №373, 09.09.2019 №744, 05.02.2020 №89, 06.04.2020 №300, 29.06.2020 №564, 30.06.2020 №569, 28.10.2020 №919, 27.01.2021 №47, 13.05.2021 №371, 30.06.2021 №544, 10.12.2021 №973, 29.04.2022 №287, 28.06.2022 №434, 02.08.2022 №530, 06.12.2022 №849, 31.03.2023 №264)»:

1. Внести изменения в Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №3»:

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

В пункте 7.5 раздела VII:

- абзац тринадцатый изложить в следующей редакции:

"Руководителю организации, в которой образовательный процесс не осуществлялся в оцениваемом периоде, выплата стимулирующего характера за качество выполняемой работы устанавливается на период с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности руководителей в размере 100% от максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя организации, без проведения оценки эффективности его деятельности.";

- дополнить абзацами в следующей редакции:

"Руководителю организации, назначаемому на должность, устанавливается выплата стимулирующего характера на период с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности руководителей в размере 80% от максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя организации.

Руководителям образовательных организаций, у которых истек срок действия трудового договора и был заключен новый трудовой договор в одном и том же учреждении, выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ сохраняется в объеме, установленном по результатам последней оценки эффективности его деятельности.

Руководителю организации, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, на период с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности руководителей устанавливается выплата стимулирующего характера

в размере 80% от максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя организации.

Очередной оценкой эффективности деятельности и качества труда для указанных руководителей организаций является первая оценка эффективности деятельности и качества труда, проводимая по истечении не менее четырех месяцев их работы в оцениваемом периоде."