

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Тюменская область
Ханты - Мансийский автономный округ-Югра
Муниципальное образование Сургутский район
Департамент образования администрации Сургутского района
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«БЕЛОЯРСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»

ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА

19 февраля 2018 года

№ 307

пгт. Белый Яр

**О внесении изменений в
приказ директора школы
от 30.08.2017 № 1015**

На основании постановления администрации Сургутского района от 16.02.2018 № 678 «О внесении изменений в постановление администрации Сургутского района от 26.06.2017 № 1948 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации Сургутского района», протокола общего собрания трудового коллектива от 19.02.2018 № 3

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в приказ директора школы от 30.08.2017 № 1015 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа № 1»»:
 - 1.1. В пункте 1.4. цифры «6050» заменить цифрами «6150».
 - 1.2. Пункт 3.3. изложить в следующей редакции:
«3.3. Коэффициенты специфики работы, указанные в Таблице 3, устанавливаются руководителю, его заместителям и руководителям структурных подразделений, специалистам, служащим образовательной организации.

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

Таблица 3

Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1. Работа (кроме руководителей организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации и педагогических работников) в общеобразовательной организации (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,025
2. 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
3. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
4. Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
5. Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы). Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,05
6. Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
7. Работа педагогических работников, связанная с реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
8. Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учётом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
9. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения	0,10
10. Работа руководителей 1-2 уровня, деятельность которых связана с образовательным процессом, в организации, имеющей не менее 3-х классов, обучающихся по адаптированной образовательной программе, (коэффициент применяется на ставку работы при наличии средств)	0,05
11. Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
12. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
13. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
14. Работа, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности: - педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
15. Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20

В случае если работник исполняет должностные обязанности (выполняет работу), относящиеся к нескольким видам деятельности, указанным в таблице 3, коэффициент специфики работы устанавливается по всем основаниям».

1.3. Таблицу 7 изложить в следующей редакции:

«Размер коэффициента уровня управления

Таблица 7

Уровень управления	Должность по уровням управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1	Директор, заведующий	1,05
Уровень 2	Заместитель руководителя (директора, заведующего), главный бухгалтер, директор филиала, заведующий филиала	0,85
Уровень 3	Руководители структурных подразделений (за исключением директора филиала, заведующего филиала), заместитель главного бухгалтера, заместитель директора филиала	0,35

».

1.4. Таблицу 8 изложить в следующей редакции:

«Тарифная сетка по оплате труда рабочих

Таблица 8

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

».

1.5. Пункт 7.8. изложить в следующей редакции:

«7.8. В пределах экономии фонда оплаты труда может производиться премирование работников по итогам работы за квартал, год.

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

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется на основании приказа работодателя в размерах, согласованных с Департаментом.

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

Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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

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

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

Премия по итогам работы за квартал, год в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь календарный квартал, год в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района.

Премия по итогам работы за квартал, год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном квартале, году, выплачивается работникам, проработавшим в

муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района неполный календарный квартал, год:

- вновь принятым;
- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после истечения срока работы на выборной должности, после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;
- ушедшим в отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;
- уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные организации (учреждения) Сургутского района, в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

В отработанное время в календарном квартале, году, для расчёта размера премии по итогам работы за квартал, год, включается время работы по табелю учёта рабочего времени. В период для расчёта размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы.

Премия по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного квартала, года по собственному желанию и за виновные действия.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 11 настоящего Положения.

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

Таблица 11

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объёма выплаты работнику
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 отчётности, представление не достоверной информации	до 20%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

».

1.6. Таблицу 12 изложить в следующей редакции:

«Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

Таблица 12

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогические работники			
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-100% (для вновь принятых на срок не менее	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно

		полугода не менее 15% от должностного оклада)		
1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств фонда стимулирования работников
1.3.	Премиальная выплата по итогам работы за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда работника с согласованием Департамента	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчётном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в квартал, в пределах экономии средств фонда оплаты труда
1.4.	Премиальная выплата по итогам работы за год	в размерах, согласованных с Департаментом	в соответствии с показателями и условиями для премирования	единовременно, в пределах экономии средств фонда оплаты труда
2	Специалисты (за исключением педагогических работников) служащие, рабочие			
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	0%-100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15% от должностного оклада, тарифной ставки)	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращённый период	ежемесячно, с даты приёма на работу
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств фонда стимулирования работников
2.3.	Премиальная выплата по итогам работы за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций	1 раз в квартал, в пределах экономии

		с согласованием Департамента	и полномочий в отчётном 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	средств фонда оплаты труда
2.4.	Премиальная выплата по итогам работы за год	в размерах, согласованных с Департаментом	в соответствии с показателями и условиями для премирования	единовременно, в пределах экономии средств фонда оплаты труда

».

1.7. Пункт 8.8. изложить в следующей редакции:

«Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год руководителю образовательной организации осуществляется на основании приказа Департамента в пределах экономии фонда оплаты труда.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается руководителю, имеющему неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования руководителей образовательных организаций утверждается приказом Департамента.

Премия по итогам работы за квартал, год в полном размере выплачивается руководителям образовательных организаций, которые проработали весь календарный квартал, год в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района.

Премия по итогам работы за квартал, год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном квартале, году, выплачивается руководителям образовательных организаций, проработавшим в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района неполный календарный квартал, год:

- вновь принятым;
- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после истечения срока работы на выборной должности;
- находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные организации (учреждения) Сургутского района, уходом на пенсию, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

В отработанное время в календарном квартале, году, для расчёта размера премии по итогам работы за квартал, год, включается время работы по таблице учёта рабочего времени. В период для расчёта размера премии не включаются дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы.

Премия по итогам работы за квартал, год не выплачивается, уволенным в течение календарного квартала, года по собственному желанию и за виновные действия.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 11 настоящего Положения.».

2. Внести изменения в приказ директора школы от 30.08.2017 № 1015 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа № 1»»:

2.1. Пункт 2.17 приложения 1 к положению о системе оплаты труда работников учреждения изложить в следующей редакции:

«2.17. Установление ежемесячных регулярных стимулирующих выплат:

2.17.1. В плановый период определения балльной оценки эффективности деятельности работников ОУ, определенный пунктом 2.14, осуществляется в следующем порядке:

– вновь принятым работникам, молодым специалистам, а также работникам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, определяется в размере 50% от максимально набранного количества баллов по каждой категории работников образовательной организации, но не менее 15% от должностного оклада на период до планового определения комиссией;

– вновь прибывшим работникам из общеобразовательных учреждений г. Сургута и Сургутского района определяется выплата при условии предоставления документов, заверенных печатью и подписью руководителя по месту прежней работы. Выплата устанавливается в размере не менее 15% от должностного оклада на период до планового определения комиссией.

2.17.2. В межочередной период определения балльной оценки эффективности деятельности работников ОУ, осуществляется в следующем порядке:

– вновь принятым работникам, молодым специалистам, а также работникам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, определяется в размере 50% от максимально набранного количества баллов по каждой категории работников образовательной организации, но не менее 15% от должностного оклада на срок не менее полугодия, с даты приема или выхода на работу;

– вновь прибывшим работникам из общеобразовательных учреждений г. Сургута и Сургутского района определяется выплата при условии предоставления документов, заверенных печатью и подписью руководителя по месту прежней работы. Выплата устанавливается в размере не менее 15% от должностного оклада на срок не менее полугодия, с даты приема на работу.

Ежемесячные регулярные стимулирующие выплаты вновь принятым и прибывшим работникам в межочередной период устанавливаются из фонда разовых стимулирующих выплат до планового определения комиссией.»

2.2. Приложение 4, 5 к положению о системе оплаты труда работников учреждения изложить в новой редакции (приложение).

3. Настасюк В.В., специалисту по кадровому делопроизводству, уведомить в установленном порядке работников об изменении определённых сторонами условий трудового договора до 15.03.2018.
4. Разместить приказ на официальном сайте МАОУ «Белоярская СОШ №1».
5. Настоящий приказ вступает в силу с момента официального обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 года.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой до 31.08.2018.

Директор школы



Т.М. Соколова