

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ) ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА  
ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОЯБРЬСК**

**П Р И К А З**

**01.03.2019г. № 38-од**

**Об утверждении Порядка определения и установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) сотрудникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», муниципального образования город Ноябрьск**

В соответствии с постановлением Администрации города Ноябрьска от 22.01.2019 № П-42 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, муниципального образования город Ноябрьск», приказом № 183 от 25.02.2019г. «Об утверждении Порядка определения и установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) руководителям муниципальных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, муниципального образования город Ноябрьск», решением общего собрания трудового коллектива ( протокол №3 от 15.02.2019г.)

**п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Порядок определения и установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) сотрудникам МКОУ «С(К)ОШ», муниципального образования город Ноябрьск согласно приложению к настоящему приказу.

2. Заместителю директора по ВР Нуждиной С.Е. разместить настоящий приказ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте МКОУ «С(К)ОШ».

Срок: до 28.03.2019

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы



Е.С.Жовнер



Приложение

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МКОУ

«С(К)ОШ» № 38-од от 01.03.2019г.

## ПОРЯДОК

**определения и установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы (квартал, год, учебный год) сотрудникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», муниципального образования город Ноябрьск**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок определения и установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) сотрудникам МКОУ «С(К)ОШ», муниципального образования город Ноябрьск (далее – Порядок, организация, стимулирующие выплаты) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Администрации города Ноябрьска от 22.01.2019 № П-42 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, муниципального образования город Ноябрьск».

1.2. Настоящий Порядок разработан в целях развития кадрового потенциала сотрудников школы, поощрения эффективных стилей управления администрации, приводящих к развитию ресурсов и значимых результатов работы организации.

1.3. Для установления стимулирующих выплат сотрудникам организации в МКОУ «С(К)ОШ» создается комиссия по установлению выплат за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) сотрудникам МКОУ «С(К)ОШ», муниципального образования город Ноябрьск (далее – комиссия).

1.4. Комиссия является коллегиальным совещательным органом по вопросам установления стимулирующих выплат сотрудникам организации.

1.5. В состав комиссии входят представители МКОУ «С(К)ОШ», Управляющего Совета школы, профсоюзной организации школы.

1.6. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Численный состав комиссии составляет не менее 7 человек. Состав Комиссии утверждается приказом раз в три года.

1.7. Организационной формой работы комиссии являются заседания, которые проводятся:

- при установлении надбавки за интенсивность труда - один раз в 6 месяцев (до 10 марта, до 10 сентября);
- при установлении премии за выполнение особо важных и ответственных работ, при снятии (или неустановлении) стимулирующих выплат - по мере необходимости;
- при установлении премиальных выплат по итогам работы за период – ежемесячно, ежеквартально, ежегодно.

1.8. На заседании комиссии вправе присутствовать администрация организации, которая обладает правом голоса.



1.9. Заседания комиссии назначает и ведет председатель комиссии, а в его отсутствие – заместитель председателя комиссии. Подготовку и организацию заседаний комиссии осуществляет секретарь комиссии. Секретарь комиссии обладает правом голоса при голосовании.

1.10. Решение комиссии принимается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины от установленного числа членов комиссии. При голосовании каждый член комиссии имеет один голос. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов.

Решение комиссии оформляется протоколом и направляется директору школы для издания соответствующего приказа.

1.11. Комиссия осуществляет свою деятельность на общественных началах.

1.12. Деятельность комиссии осуществляется в соответствии с принципами коллегиальности, равноправия, открытости, публичности, независимости оценки деятельности, обоснованности оценки, направленности деятельности на дальнейшее инновационное развитие школы.

## **2. Порядок определения и установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы**

2.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается сотрудникам организации за успешное выполнение (достижение) показателей эффективности работы за отчетный период согласно приложению к настоящему Порядку.

2.2. Размер надбавки за интенсивность труда устанавливается один раз в 6 месяцев решением комиссии, и выплачивается ежемесячно на основании приказа директора школы.

При приеме на работу вновь принятого работника, рассмотрение вопроса об установлении надбавки и определении ее размера выносится на заседание комиссии по мере необходимости.

2.3. Максимальный размер надбавки за интенсивность труда у специалистов, служащих, рабочих составляет до 30%, у заместителей директора – до 70% от должностного оклада по соответствующей должности с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.4. Конкретный размер надбавки за интенсивность труда определяется посредством суммирования количества процентов по каждому показателю, установленных за их выполнение, и исчисляется в процентном отношении к должностному окладу соответствующего работника МКОУ «С(К)ОШ» при наличии средств в МКОУ «С(К)ОШ»

2.5. Работники МКОУ «С(К)ОШ»:

– проводят анализ продуктивности своей деятельности за истекший период на основе показателей эффективности деятельности работника МКОУ «С(К)ОШ», вносят полученные результаты в информационную карту (показатели эффективности) деятельности работника МКОУ «С(К)ОШ» (далее – информационная карта) согласно приложению к настоящему Порядку;

– представляют заполненную информационную карту (не позднее 10 марта, 10 сентября) директору школы. Информационная карта, представленная после указанного срока, к рассмотрению не принимается.

2.6. Форма информационной карты составляется на каждую категорию работников и включает в себя перечень показателей, критериев. Критерии раскрывают содержание показателей эффективности и позволяют оценить степень их реализации в баллах.



2.7. Директор школы представляет на рассмотрение комиссии информацию о показателях деятельности работников, представленной в информационных картах, являющейся основанием для установления стимулирующих выплат работникам МКОУ «С(К)ОШ».

2.8. При оценке результатов деятельности работников школы комиссия во время заседания:

2.8.1. Выявляет соответствие информации в представленных информационных картах утвержденным критериям и их оценке.

2.8.2. Проводит собственную оценку деятельности каждого работника организации на основании представленных информационных карт и подтверждающих деятельность документов (при наличии) и заполняет графу «Оценка комиссии (балл/%)» в информационной карте по каждому показателю. Затем баллы суммируются, определяется размер выплаты в процентах. По результатам общей оценки информационная карта подписывается каждым членом Комиссии.

2.8.3. По итогам рассмотрения информационной карты каждого работника организации составляет итоговый оценочный лист всех работников организации с указанием количества баллов и процентов к должностному окладу и утверждает его на своем заседании.

2.8.4. Итоговое решение о результатах оценки профессиональной деятельности работников организации оформляется протоколом заседания комиссии.

С момента ознакомления с протоколом в течение трех рабочих дней работники организации вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника организации о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника организации и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех рабочих дней после принятия заявления работника организации. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника организации, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.8.5. В случае отсутствия заявлений работников организации о несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности по истечении трех рабочих дней итоговый оценочный лист с результатами оценки передается директору школы.

2.9. Директор школы в течение двух рабочих дней издает приказ об установлении персональных размеров стимулирующих выплат работников организации на предстоящий установленный период.

2.10. Вопрос о снятии (или неустановлении) стимулирующих выплат рассматривается комиссией в случаях:

- наличия дисциплинарного взыскания;
- окончания срока действия стимулирующей выплаты;
- добровольного (письменного) отказа от выполнения вида работ, за которые была предусмотрена надбавка.

2.11. Вопрос о снятии (или неустановлении) стимулирующих выплат выносится на рассмотрение комиссии на основании:

- приказа директора школы о дисциплинарном взыскании работнику организации (при наличии дисциплинарного взыскания);
- непредставления работником организации в школу информационной карты по окончании срока действия стимулирующей выплаты в срок, указанный в п. 2.5 настоящего Положения;
- заявления от работника организации о добровольном отказе от выполнения вида работ, за которые была предусмотрена надбавка

2.12. Директор школы ознакомливает комиссию с имеющимися материалами, являющимися основаниями для снятия (или неустановления) стимулирующих выплат.



- 2.13. Установление надбавки за интенсивность труда для вновь принятого работника, а так же работника, переходящего из одной категории работников в другую, может производиться по истечении одного месяца со дня начала работы на основании решения комиссии.
- 2.14. Установление надбавки за интенсивность труда для работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, может производиться по истечении одного месяца со дня начала работы.
- 2.15. При переводе работника внутри МКОУ «С(К)ОШ» с одной должности на другую (в одной категории), за данным работником сохраняется количество баллов, заработанных по прежней должности.
- 2.16. Размер надбавки за интенсивность труда (количество баллов) для работников, принятых из образовательных учреждений города Ноябрьска (внутри одной категории), сохраняется в размере, соответствующем размеру по прежнему месту работы.
- 2.17. Комиссия во время заседания рассматривает представленные материалы и принимает решение о снятии (или неустановлении) стимулирующих выплат.
- 2.18. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ (далее – премия) устанавливается работникам организации в соответствии с вкладом (степенью участия) в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания показателей:
- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, реализация которых имеет важное значение для школы;
  - иные действия, направленные на социально-экономическое развитие автономного округа, муниципального образования результативную деятельность и повышение эффективности управления.
- 2.19. Премия устанавливается одновременно решением комиссии на основании подтверждающих деятельность документов и выплачивается на основании приказа директора школы.
- 2.20. Максимальный размер премии составляет до 100% от должностного оклада работников организации с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- 2.21. Конкретный размер премии определяется по показателям, указанным в п. 2.14 настоящего Порядка, и исчисляется в процентном отношении к должностному окладу соответствующего работника организации при наличии средств организации на данные выплаты.

### **3. Порядок определения и установления выплат за качество выполняемых работ**

3.1. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

3.1.1. надбавка за наличие квалификационной категории;

3.1.2. надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия, государственной награды;

3.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается ежемесячно педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276:

– первая квалификационная категория – 10% от должностного оклада (ставки);

– высшая квалификационная категория – 20% от должностного оклада (ставки).

3.3. В случае, если у работника нагрузка составляет более 1 ставки, то надбавка за наличие квалификационной категории начисляется с учетом нагрузки.

3.4. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия устанавливается ежемесячно работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств



и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР в размере 10% от должностного оклада (ставки) с учетом фактической нагрузки работника, но не более чем на одну ставку.

3.5. Надбавка за наличие почетного звания, ученой степени устанавливается работникам ежемесячно:

- при наличии почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук в размере 120% от должностного оклада (ставки);

- при наличии почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук в размере 90% от должностного оклада (ставки).

3.6. Надбавка за наличие государственной награды устанавливается работникам ежемесячно при наличии государственной награды в размере 60% от должностного оклада (ставки).

3.7. При возникновении у работника права на получение двух и более ежемесячных надбавок за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», государственной награды ему устанавливается одна ежемесячная надбавка к должностному окладу, ставке заработной платы по одному из оснований по выбору работника.

3.8. Надбавка за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», государственной награды производится по основному месту работы на фактическую нагрузку, но не более, чем на 1 ставку.

#### **4. Порядок определения и установления выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет**

4.1. При установлении выплаты за выслугу лет для работников МКОУ «С(К)ОШ», отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, педагогических работников образования, учитывается стаж педагогической работы. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников организации учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на должностях (профессиях), соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации.

4.2. Выплата за выслугу лет устанавливается работнику при наличии (достижении) определенного стажа работы, дающего право на установление выплаты за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности МКОУ «С(К)ОШ»; время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в МКОУ «С(К)ОШ» в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет:

- стаж работы от 3 до 10 лет – 3% от должностного оклада (ставки);
- стаж работы от 10 до 20 лет – 5% от должностного оклада (ставки);
- стаж работы более 20 лет – 8% от должностного оклада (ставки).

4.3. В случае, если у работника нагрузка составляет более 1 ставки, то надбавка за выслугу лет начисляется с учетом нагрузки.

4.4. Выплата за выслугу лет устанавливается решением комиссии по установлению стажа, созданной в МКОУ «С(К)ОШ», на основании подтверждающих



деятельность документов и выплачивается на основании приказа директора МКОУ «С(К)ОШ».

4.5. Для изменения размера оплаты труда работника МКОУ «С(К)ОШ» в связи с изменением стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

## **5. Порядок определения и установления премиальных выплат по итогам работы**

5.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год, учебный год) (далее – премия за период) выплачивается работникам МКОУ «С(К)ОШ» в процентном отношении к должностному окладу на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации:

- проведение открытых мероприятий на уровне города при положительных результатах;

- выдвижение творческих идей в области своей деятельности;

- подготовка воспитанников, добившихся высоких результатов на уровне города, округа, России;

- личное участие в спартакиадах, смотрах, конкурсах, фестивалях различного уровня;

- руководство временными экспертными, творческими группами на уровне, города, округа, России (в том числе, организация практики студентов на основании договоров и отчетов о прохождении практики).

5.2. Размер премии за период устанавливается решением комиссии на основании подтверждающих деятельность документов и выплачивается на основании приказа директора МКОУ «С(К)ОШ».

5.3. Максимальный размер премии за период составляет до 100% от должностного оклада работника МКОУ «С(К)ОШ» с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.4. Конкретный размер премии определяется по показателям, указанным в п. 5.1. настоящего Порядка, и исчисляется в процентном отношении к должностному окладу соответствующего работника МКОУ «С(К)ОШ» при наличии средств в МКОУ «С(К)ОШ» на данные выплаты.

5.5. Работникам МКОУ «С(К)ОШ», состоящим в трудовых отношениях с организацией, ежегодно, на основании приказа директора МКОУ «С(К)ОШ» осуществляется премиальная выплата по итогам учебного года (ко Дню учителя) в размере - до 100% месячной заработной платы («Месячная заработная плата» - сумма должностного оклада, ставки заработной платы (с учетом нагрузки), доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера, установленных работнику и

