Приложение №2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ №3 с углубленным изучением отдельных предметов»

_____ Н.Г. Рыбакова
«22» 01 2018г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «СОШ №3 с углубленным изучением отдельных предметов»

_____ Е.Н. Тюляева
«22» 01 2018г.

Коллективный договор (изменение, дополнение)
зарегистрирован в Администрации города Мегиона
133 023
Регистрационный номер
«06» 02 2018 года
(дата регистрации)
Гл. специалист от ДЭП
(должность)
(подпись) Крабченко Т
(Ф.И.О.)
МП

Департамент экономической политики

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБОУ «СОШ №3 с углубленным изучением отдельных предметов»
(далее – Положение)

г.Мегион

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда, регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников МБОУ «СОШ №3 с углубленным изучением отдельных предметов», подведомственного органу управления образования администрации города Мегиона (далее - работники, учреждения), и определяет:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

порядок формирования фонда оплаты труда образовательного учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

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

3.Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок осуществляется исходя из ставки заработной платы в размере 6 150 рублей (далее – ставка заработной платы).

4.Системы оплаты труда образовательного учреждения формируются на основе следующих принципов:

верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов, и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников образовательного учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

установление в образовательного учреждения систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения;

предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

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»;

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 №251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных (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»;

едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год от 23.12.2016;

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

6.В настоящем Положении используются следующие понятия:

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

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

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

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

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

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно приложению 1 к настоящему Положению;

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 4 уровню управления;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

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

иные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам образовательного учреждения выплат, не входящих в должностной оклад, а также в компенсационные или стимулирующие выплаты.

7.Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников образовательного учреждения, осуществляется в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из:
должностного оклада или тарифной ставки,
компенсационных выплат;
стимулирующих выплат;
иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9.В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе руководитель учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой трёхсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре (далее – минимальный размер оплаты труда), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

В целях соблюдения муниципальных гарантий по оплате труда и в случае если месячная 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, локальными нормативными актами образовательного учреждения предусматривается доплата до минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого за счет средств доведенных субсидий на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящего дохода деятельности.

10. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательного учреждения, разработанными в соответствии с настоящим Положением.

Приведение системы оплаты труда работников образовательного учреждения в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов образовательного учреждения, направляемых на фонд оплаты труда.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

11.В локальных нормативных актах образовательного учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками образовательного учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих,

предусмотренных единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности.

12.Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения образовательного учреждения устанавливается путем суммирования произведения ставки заработной платы и базового коэффициента, выплат по коэффициенту специфики работы; выплат по коэффициенту за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР; выплат по коэффициенту масштаба управления; выплат по коэффициенту уровня управления, выплат по коэффициенту за квалификационную категорию по следующей формуле:

ДОрук = Сзпл х Бк + Вкср + Вкн + Вкму + Вкуу + Вкк, где

ДОрук - должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения образовательного учреждения;

Сзпл – ставка заработной платы за фактически установленное количество часов работы в неделю или количества дней в месяц по занимаемой должности;

Бк – коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

Вкср – выплаты по коэффициенту специфики работы;

Вкн - выплаты по коэффициенту за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР;

Вкму – выплаты по коэффициенту масштаба управления;

Вкуу - выплаты по коэффициенту уровня управления;

Вкк – выплаты по коэффициенту за квалификационную категорию.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации указан в Таблице 1.

Таблица 1.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений учреждения

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Директор образовательного учреждения
2.	Заместители руководителя	Заместитель директора, главный бухгалтер.
3.	Руководители структурных подразделений	Заведующий библиотекой, заведующий столовой, начальник отдела информации; заместитель главного бухгалтера, начальник отдела кадров, главный энергетик, главный инженер, заведующая учебной частью, и другие руководители, согласно единого квалификационного справочника должностей.

13.Должностной оклад специалиста образовательного учреждения (педагогического работника, специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью), устанавливается путем суммирования произведения ставки заработной платы и базового коэффициента, выплат по коэффициенту специфики работы, выплат по коэффициенту за квалификационную категорию, выплат по коэффициенту за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР по следующей формуле:

ДОсп = Сзпл х Бк + Вкср + Вкк + Вкн, где:

ДОсп – должностной оклад специалиста образовательного учреждения (педагогического работника, специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью);

Сзпл – ставка заработной платы за фактически установленное количество дней работы в месяц по занимаемой должности;

Бк - коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

Вкср - выплаты по коэффициенту специфики работы;

Вкк – выплаты по коэффициенту за квалификационную категорию;

Вкн - выплаты по коэффициенту за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

14. Должностной оклад служащего образовательного учреждения устанавливается путем суммирования произведения ставки заработной платы и базового коэффициента, выплат по коэффициенту специфики работы, по следующей формуле:

ДОсл = Сзп + Бк + Вкср

ДОсл - должностной оклад служащего образовательного учреждения;

Сзпл – ставка заработной платы за фактически установленное количество дней работы в месяц по занимаемой должности;

Бк – коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

Вкср - выплаты по коэффициенту специфики работы.

Перечень должностей педагогических специалистов указан в таблице 2.

Таблица 2.

Перечень должностей педагогических специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; воспитатель; методист; педагог-психолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед;, преподаватель.
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной	Администратор, бухгалтер, диспетчер, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер - программист

	деятельностью	(программист), инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, специалист по закупкам, контрактный управляющий, специалист по охране труда, лаборант, библиотекарь, инженер-энергетик (энергетик), специалист, иные должности, входящие в перечень должностей специалистов Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», утвержденного Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37.

15.Схема расчета должностного оклада служащего организации устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих указан в таблице 3.

Таблица 3.

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Секретарь учебной части, делопроизводитель, комендант, секретарь - машинистка, секретарь руководителя; иные должности, входящие в перечень должностей служащих Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», утвержденного Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37.

16.Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности образовательного учреждения или занимаемой должности, устанавливается:

работникам муниципальных образовательных 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.

17.Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет в иных муниципальных образовательных организациях – 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.

18.Размер базового коэффициента указан в таблице 4.

Таблица 4.

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» (утв. Постановлением Минтруда России от 21 августа

1998 года № 37).

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

Таблица 5.

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

№ п/п	Типы образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
	1. Общеобразовательные учреждения	
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); -проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
1.2.	Проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.3.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы) Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.4.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом	0,10

	(коэффициент применяется на ставку работы)	
1.5.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,05
1.6.	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
	Работа (кроме педагогических работников) в общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	
	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья).	
	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	
	Работа педагогического работника с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
1.7.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.8.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,20
	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	

1.9.	Работа (кроме руководителей учреждения, их заместителей, структурных подразделений учреждения и педагогических работников) в общеобразовательном учреждении	0,025

20.Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

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

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

21.Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 6.

Таблица 6.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория: высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

22.Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР устанавливается руководителям, заместителям и специалистам организаций.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР указан в таблице 7.

Таблица 7.

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

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05

Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, 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.

23.Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления утверждаются приказом органа управления образования администрации города Мегиона.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 8.

Таблица 8.

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

24.Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом органа управления образования администрации города Мегиона.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 9.

Таблица 9.

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Должность по уровням управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1	Директор	1,05
Уровень 2	Заместитель руководителя, главный бухгалтер	0,85
Уровень 3	Заведующий библиотекой, заведующий столовой, начальник отдела информации; заместитель главного бухгалтера, начальник отдела кадров, главный энергетик, главный инженер, заведующая учебной частью, и другие руководители, согласно единого квалификационного справочника должностей.	0,35

25.На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

26.Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения (таблица 10).

Таблица 10.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

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

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

28.На тарифную ставку рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

29.Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника. На период не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися. В том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

30.К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы);

выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест или аттестации рабочих мест.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки

условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда или аттестацией рабочих мест.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы, 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.

При привлечении работников к сверхурочной работе, необходимо письменно уведомите работника об этом. В уведомлении работник может выразить свое согласие на привлечение к сверхурочной работе (когда оно необходимо) или отказаться от нее. Необходимо оформить приказ о привлечении работника к сверхурочной работе, указав в нем:

- причину привлечения к сверхурочной работе;
- дату ее начала;
- реквизиты документа, которым работник выразил свое согласие на работу сверхурочно.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

Нельзя привлекать к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ):

- беременных женщин;
- несовершеннолетних;
- работников в период действия ученического договора.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 11.

Таблица 11.

Перечень и размеры компенсационных выплат

№	Наименование выплаты	Категория работников	Размер выплат по отношению к должностному окладу или тарифной ставке (окладу), с начислением на них районным коэффициентом и процентной надбавкой к заработной плате
1	За работу в ночное время	сторожа	35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 06 часов). При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 года №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»)
2	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	все работники	Осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По общим правилам при подсчете нормы рабочих часов за учетный период исключается время, в течении которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей. День отдыха, предоставленный в соответствии со ст. 153 Кодекса, должен исключаться из нормы рабочего времени. Если работник выбирает день отдыха, работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, выплачивается в полном объеме. Для работников работающих по графику сменности. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0до 24 часов). Если работник трудился в нерабочий праздничный день в соответствии со

			своим графиком, то ему полагается повышенная оплата. Права на предоставление другого дня отдыха в данном случае он не имеет, поскольку работа осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени.
3	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда	4%
4	За совмещение профессий (должностей),	все работники	до 50%
5	Исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	все работники	50%
6	Доплата за увеличение или расширение зоны обслуживания	Руководитель; заместители руководителя; главный бухгалтер; руководители структурных подразделений; педагог-психолог; специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью; служащие	до 50%

31.Выплаты, указанные в пунктах 1-6 Таблицы настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИИ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

32. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на повышение мотивации работников к качественному результату, а также поощрение за выполненную

работу.

33. Величина фонда стимулирующих выплат исчисляется по формуле:

ФСВ = ФНД (фонд надбавок и доплат)-КВ(компенсационные выплаты)-ИВ(молодые специалисты)

ФНД = ((ФДО+ФС+ФТС) х (РК+СН+1) х Кксв),

где:

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФДО - фонд должностных окладов работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «руководители», «специалисты» (за исключением учителей образовательных учреждений) и «служащие»;

ФС - фонд ставок заработной платы учителей образовательных учреждений;

ФТС - фонд тарифных ставок рабочих;

КВ – компенсационные выплаты (работа в ночное время, работа с вредными и (или) опасными условиями труда);

ИВ – иные выплаты (ежемесячная доплата молодым специалистам);

РК - районный коэффициент;

СН - процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Кксв - коэффициент фонда компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

34. Фонд стимулирующих выплат состоит из:

директорский фонд;

фонд стимулирования работников за качество выполняемых работ;

единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

35. Размер директорского фонда устанавливается в процентном отношении от фонда стимулирующих выплат.

Объём средств директорского фонда исчисляется по следующей формуле:

ДФ = ФНД х Кфр,

где:

ДФ – директорский фонд;

ФСВ - фонд надбавок и доплат;

Кфр – коэффициент директорского фонда.

Размеры коэффициентов директорского фонда установлены в таблице 12.

Размеры коэффициентов директорского фонда

Таблица 12

Количество штатных единиц в образовательном учреждении	Размер коэффициента директорского фонда
До 49	0,17
От 50 до 99	0,13
От 100 до 249	0,10

Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя первого уровня учреждения, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения.

Директорский фонд состоит из:

регулярных выплат - 85% от директорского;

разовых выплат - 15% от директорского фонда.

Порядок установления, регулярных выплат руководителю из директорского фонда

определяется в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя, приложение 1 к настоящему Положению

36. Из фонда стимулирования работников за качество выполняемых работ производятся стимулирующие выплаты работникам, за исключением руководителя первого уровня, с учётом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу, высокую результативность работы, выполнение важных работ и т.п.

Руководителю первого уровня образовательной учреждения из фонда стимулирования работников за качество выполняемых работ производятся стимулирующие выплаты по совмещаемой должности (совместительство).

37. Определение размера фонда стимулирования работников осуществляется по следующей формуле:

ФСР = ФСВ - ДФ,

где:

ФСР - фонд стимулирования работников за качество выполняемых работ;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ДФ – директорский фонд.

38. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат из фонда стимулирования работников за качество выполняемых работ (далее - стимулирующие выплаты) устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно с учётом настоящего Положения, специфики деятельности образовательной учреждения, стратегии образовательного учреждения, программы её развития, позиционирования на рынке образовательных услуг и закрепляются в локальном нормативном акте образовательного учреждения.

39. Стимулирующие выплаты могут носить регулярный или временный характер, на основании чего в фонде стимулирования работников выделяют фонд регулярных стимулирующих выплат и фонд разовых стимулирующих выплат.

40. Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает процентное соотношение размеров фонда регулярных стимулирующих выплат и фонда разовых стимулирующих выплат.

41. Рекомендуется предусматривать не менее 15% на разовые стимулирующие выплаты, которые связаны с возможными достижениями, сложно прогнозируемыми в планируемом периоде.

42. Определение размеров регулярных стимулирующих выплат (за качество выполняемых работ) осуществляется на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника, разработанных и утвержденных в локальном нормативном акте образовательного учреждения.

43. В качестве показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника используются индикаторы.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности работников индикатор должен быть представлен в исчисляемом формате (в единицах, штуках, долях, процентах, баллах, рублях и прочих единицах измерений).

Оценка труда с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и прочее.

44. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ может быть установлена в процентах от должностного оклада на ставку заработной платы:

- за наставничество 5%;
- за организацию и руководство научным обществом обучающихся; за работу в творческих группах школьного уровня 5%;
- за выполнение обязанностей секретаря 5%;
- выполнение обязанностей курьера – 10%;

- работа по персонифицированному учету – 10%;
- ведение табеля учета рабочего времени – 15%;
- работа по воинскому учету – 10%;
- участие в выполнении нескольких особо важных и сложных заданий – 10%.

45. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности образовательной учреждения.

46. Определение размеров регулярных стимулирующих выплат работникам осуществляется экспертным методом.

47. В основу экспертного метода положено определение индикаторов, указывающих на участие работников в создании и использовании ресурсов образовательной учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, информационно-технологических).

48. Определение размера средств, приходящихся на регулярные стимулирующие выплаты (выплаты за качество выполняемых работ) одного работника, производится в следующем порядке:

49. Проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный «балльный» список работников образовательного учреждения;

50. Определение суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу. Сумма средств фонда регулярных стимулирующих выплат делится на общее количество баллов, которое набрали работники;

51. Расчёт регулярных стимулирующих выплат одного работника производится путём умножения суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу на количество баллов, которое набрал работник.

52. Регулярные стимулирующие выплаты (выплата за качество выполняемых работ) устанавливаются в соответствии с показателями эффективности деятельности и критериями, разработанными и утвержденными образовательным учреждением между всеми работниками с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности (Приложение 1).

В качестве показателей эффективности деятельности работников используются критерии, указывающие на их результат, в зависимости от принятых показателей анализа деятельности учреждения. Показатель эффективности деятельности представлен в исчислимом формате в баллах.

Максимальное количество баллов по критериям составляет:

- 100 баллов для заместителей руководителя, педагогических работников, специалистов;
- 70 баллов для служащих, рабочих.

Оценка деятельности осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, проверок и пр.

Для рассмотрения распределения стимулирующих выплат за качество выполняемых работ приказом учреждения создана тарифная комиссия.

Директор заполняет показатели эффективности деятельности на заместителей руководителя, закрепляет личной подписью.

Заместители руководителя совместно с руководителями школьного методического объединения заполняют показатели эффективности деятельности на каждого педагогического работника, закрепляют личными подписями.

Заместители руководителя по направлениям заполняет показатели эффективности деятельности на специалистов, служащих, рабочих.

Директор, заместители руководителя, руководители школьного методического объединения предоставляют материалы (показатели эффективности деятельности) на тарифную комиссию два раза в год до 15 сентября и до 15 января текущего года.

Соответствие результатов деятельности работников принятым показателям эффективности деятельности определяется тарифной комиссией. В ходе работы тарифной комиссии могут вноситься изменения в количестве набранных баллов работниками. Решение тарифной комиссии оформляется протоколом и подписывается всеми членами тарифной комиссии. На основании протокола секретарь тарифной комиссии готовит проект приказа.

Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника, производится в следующем порядке:

-определение суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу: сумма средств фонда стимулирующих выплат делится на общее количество баллов, которое набрали работники;

-расчёт стимулирующих выплат одного работника производится путем умножения суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу на количество баллов, которое набрал работник.

Все приказы, протоколы заседаний комиссии, материалы хранятся в течение 5 лет.

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливаются два раза в год на период: с 01 сентября по 31 декабря, с 01 января по 31 августа.

Размер выплаты за качество выполняемых работ вновь принятым работникам в текущем календарном году устанавливается приказом руководителя по результатам одного месяца работы на основании разработанных показателей эффективности деятельности, порядка и условий, изложенных в настоящем пункте.

Размер установленной выплаты за качество выполняемых работ зависит от фактически отработанных дней каждым работником.

Размер выплаты за качество выполняемых работ включается в расчет среднего заработка.

53. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на сохранение кадрового состава. Порядок и размер установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом учреждения.

54. Стимулирующие выплаты не выплачиваются внутренним совместителям.

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

56. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется на основании приказа руководителя.

57. Премия по итогам работы за квартал, год в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь календарный квартал, год в учреждении.

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

находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

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.

59. В отработанное время в календарном 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.

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

действия.

61. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа.

Премия по итогам работы за квартал, год низкооплачиваемым категориям работников выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы за квартал, год определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклад) работника.

Размер премиальных выплат по итогам работы за квартал, год устанавливается руководителем и закрепляется приказом Учреждения, на основании служебных записок заместителей руководителя.

Размер премиальных выплат по итогам работы за квартал, год устанавливается согласно таблице 14.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

Таблица 14

№ п/п	Виды деятельности работников	Размер выплат (от должностного оклада), %
1	Выполнение плана внутришкольного контроля на оптимальном уровне	10
2	Выполнение плана воспитательной работы на оптимальном уровне для классных руководителей	10
3	Высокий уровень организации и проведения государственной итоговой аттестации обучающихся	30
4	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	20
5	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательной учреждения (мониторинговый совет, методический совет, педагогический совет, управляющий совет, органы ученического самоуправления)	10
6	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении в предыдущим периодом: - положительная динамика качества обучения	10
8	Высокий уровень методической работы (проведение открытых уроков, мастер-классов; выступление на семинарах, круглых столах, конференциях; участие в конкурсах профессионального мастерства, в педагогических конкурсах различного уровня и другие). Очные: -всероссийский уровень, региональный уровень, -муниципальный уровень, -школьный уровень	 50 25 5
9	Высокий уровень организации и проведение мероприятий: -всероссийский уровень, региональный уровень, -муниципальный уровень,	 20 10
10	Обеспечение исправного технического состояния автомобиля, здания, МТБ, отсутствие ДТП	50
11	Качественная уборка помещений, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	50
12	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	100

13	Своевременное и качественное предоставление отчетности	100
14	Разработка новых программ, локальных нормативных актов, подготовка экономических расчетов	50
15	Качественное ведение документации	50
16	Выполнение особо важных и срочных заданий	100
17	За личный вклад работника в деятельность образовательного учреждения	50

Конкретный размер выплаты по итогам работы за квартал, год определяется с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника,
- в денежном выражении.

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

Методика определения и исчисления стимулирующих выплат не распространяется на определение и исчисление премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год.

Объем средств на премиальную выплату по итогам работы за квартал, год не учитывается при определении и исчислении фонда компенсационных и стимулирующих выплат.

62.Показатели, за которые производится снижение размера премиальных выплат, устанавливаются в соответствии с таблицей 12.

Таблица 12.

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	20%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	10 %
3	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	100 %
4	Неоднократное опоздание	70 %
5	Нарушение этики поведения должностного лица	25 %

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

63.Должностной оклад, компенсационные и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации города и указываются в трудовом договоре.

64.Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в

трудовом договоре.

65.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

В общеобразовательном учреждении

у руководителя – 5;

у заместителя руководителя и главного бухгалтера – 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется 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, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

66.В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам образовательного учреждения 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 работников;

единовременная выплата работникам при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

67.Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого за счет доведенных субсидий на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При установлении единовременной выплаты следует учитывать, что молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего профессионального образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

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.

68.Руководителю и работникам образовательного учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

осуществляется в пределах доведенного объема субсидии на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику оформляется приказом учреждения, а руководителю – распоряжением администрации города.

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 образовательного учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет два фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда для расчета единовременной выплаты - фиксированный размер оплаты труда работника на ставку заработной платы за календарный месяц с учётом компенсационных и стимулирующих выплат (за исключением единовременного премирования к юбилейным и праздничным датам, премиальных выплат по итогам работы за год).

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается руководителю и работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год.

При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

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.

69.Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии, доведенных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на оплату труда. Единовременное премирование осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в году.

Единовременное премирование к юбилейным и праздничным дням, профессиональным праздникам, низкооплачиваемым категориям работников выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

Выплата премии осуществляется приказом образовательного учреждения, для руководителя распоряжением администрации города.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

К юбилейным датам работников по основному месту работы (основной занимаемой должности) в размере 10 000руб. Юбилейными датами считаются 50 лет и далее через каждые 10 лет.

70.Единовременная выплата работникам образовательного учреждения при

прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости осуществляется в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Размер единовременной выплаты устанавливается в размере двух месячных фондов оплаты труда по основному месту работы при общем стаже работы на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, 20 лет.

В случае, если работнику в соответствии с законодательством автономного округа, ранее уже было выплачено единовременное денежное вознаграждение при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости, единовременная выплата не устанавливается.

71.Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (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.

72. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

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

за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

73.Руководитель образовательного учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

74.Фонд оплаты труда образовательного учреждения определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов), фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных

Положением, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную базу для начисления страховых взносов).

75.В случаях, когда системой оплаты труда работников учреждения предусматривается увеличение размеров должностных окладов, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к должностным окладам, то изменение оплаты труда осуществляется:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

при 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 кандидата наук - со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

76. На стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок.

77. На компенсационные выплаты предусматривается 10% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок.

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

79.При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

80.Руководитель организации несет персональную ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации, обеспечивает соблюдение установленных требований, за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.