

Приложение №2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ «СОШ №3
имени Ивана Ивановича Рынкового»


Н.Г. Рыбакова
« 17 » 03 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ «СОШ №3
имени Ивана Ивановича
Рынкового»




С.В. Дектерёва
« 17 » 03 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МАОУ «СОШ №3 имени Ивана Ивановича Рынкового»
(далее – Положение)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда, регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников МАОУ «СОШ №3 имени Ивана Ивановича Рынкового», 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 6 540 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 общепрофессиональным 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»;

единицами рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год от 23.12.2021;

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

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работнику учреждения производится доплата в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений образовательного учреждения устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу:

$$ДО = НУ + НК + СЗП \times БК \times КТ \times (КСР + КН + КМУ + КУУ + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;

НУ – надбавка за ученую степень;

НК – надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КТ – коэффициент территории;

КСР – коэффициент специфики работы;

КН – коэффициент за государственные награды;

КМУ – коэффициент масштаба управления;

КУУ – коэффициент уровня управления.

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 образовательного 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; начальник отдела, начальник методического отдела, заместитель главного бухгалтера, начальник отдела кадров, главный энергетик, главный инженер, заведующая учебной частью, и другие руководители, согласно единого квалификационного справочника должностей.

13. Схема расчета должностного оклада специалиста образовательного учреждения (педагогического работника) устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу:

$$ДО = НУ + НК + СЗП \times БК \times КТ \times (КСР + КК + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;

НУ – надбавка за ученую степень;

НК – надбавка на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КТ – коэффициент территории;

КСР – коэффициент специфики работы;

КК – коэффициент квалификации.

Схема расчета должностного оклада специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу:

$$ДО = НУ + СЗП \times БК \times КТ \times (КСР + КК + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;

НУ – надбавка за ученую степень;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КТ – коэффициент территории;

КСР – коэффициент специфики работы;

КК – коэффициент квалификации.

Перечень должностей педагогических работников и специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью указан в таблице 2.

Таблица 2.

Перечень должностей педагогических работников и специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью

№ 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; диспетчер образовательного учреждения.
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Администратор, бухгалтер, диспетчер, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер - программист (программист), системный администратор, 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, 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.
--	--	---

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

$$ДО = СЗП \times БК \times (КСР + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КСР – коэффициент специфики работы;

Перечень должностей служащих указан в таблице 3.

Таблица 3.

Перечень должностей служащих

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

15. Коэффициент территории устанавливается в образовательном учреждении, расположенном в городской местности – 1,0.

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	1,18

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом 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.	<p>Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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)	
	<p>Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)</p> <p>Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)</p>	
1.4.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.5.	<p>Работа педагогических работников, связанная с реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки);</p> <p>реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки).</p>	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)	0,30
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 в общеобразовательной организации специалистов (кроме педагогических работников)	0,35
	Работа в общеобразовательной организации служащих	0,3

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	0,15

звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	
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; начальник отдела, начальник методического отдела, 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 на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 10 настоящего Положения) путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу и исчисляется по следующей формуле:

$$ДО = СЗП \times ТК \times (КСР + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;

СЗП – ставка заработной платы;

ТК – тарифный коэффициент;

КСР – коэффициент специфики работы

Таблица 10.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

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

27. Профессии рабочих учреждения тарифицируются в соответствии с постановлением Минтруда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным 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 объема работы);

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

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

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

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 объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 11.

Перечень и размеры компенсационных выплат

№	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор обуславливающий получение выплаты)
1	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	по согласованию сторон	Осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По общим правилам при подсчете нормы рабочих часов за учетный период исключается время, в течение 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 0 до 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	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	Не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника

4	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	Полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере	Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон
5	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	До 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6	Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального, общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы	5000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах)	Оформляется приказом руководителя с согласия педагогического работника
7	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	До 50%	Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Закона Ханты-Мансийского

8	<p>Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями</p>	1,7	<p>автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югра, работающих в муниципальных органах и муниципальных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Решением Думы от 18.12.2013 № 385 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа город Мегион и работающих в учреждениях, финансируемых из средств местного бюджета» (с изменениями)</p>
---	---	-----	--

31. Выплаты, указанные в пунктах 1-8 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.

Регулярные выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются один раз в год на период с 01 апреля по 31 марта.

33. Величина фонда стимулирующих выплат исчисляется по формуле:

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

$ФНД = ((ФДО + ФС + ФТС) \times (РК + СН + 1) \times Кксв)$,

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;
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:

$$ДФ = ФСВ \times Кфр,$$

где:

ДФ – директорский фонд;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

Кфр – коэффициент директорского фонда.

Размеры коэффициентов директорского фонда установлены в таблице 12.

Таблица 12.

Размеры коэффициентов директорского фонда

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.

Руководитель образовательного учреждения представляет материалы об эффективности деятельности в соответствии с параметрами и критериями, установленными распоряжением администрации города, один раз в год не позднее 1 марта для установления регулярных выплат и ежеквартально для установления разовых выплат.

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 образовательного учреждения, стратегии образовательного учреждения, программы его 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. Установить соотношение размеров стимулирующих выплат:

фонд регулярных стимулирующих выплат 85%,

фонд разовых стимулирующих выплат 15%.

41.1. Регулярные стимулирующие выплаты (за качество выполняемых работ определяются в соответствии с индикаторами (показатели эффективности деятельности).

41.2. Разовые стимулирующие выплаты за особые достижения и высокие результаты деятельности. Определение размера разовых стимулирующих выплат (за особые достижения и высокие результаты) осуществляется ежемесячно на основании приказа директора в соответствии со служебными записками заместителей директора в % от должностного оклада на ставку заработной платы на основании критериев:

- Результативность участия в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях:

Городских	1 место – 15%	2 место – 10%	3 место – 5%
Окружных	1 место – 30%	2 место – 20%	3 место – 10%
Федеральных	1 место – 50%	2 место – 25%	3 место – 15%

- Проявление творческой инициативы и самостоятельности

На уровне школы	10%
На уровне города	20%
На уровне округа	30%

- Организация и проведение на высоком уровне мероприятий

На уровне школы	10%
На уровне города	20%
На уровне округа	30%

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 5%;
- за работу в творческих группах школьного уровня 5%;
- за выполнение обязанностей секретаря 5%;
- за выполнение обязанностей курьера 10%;

- за работу по персонифицированному учету 10%;
- за ведение табеля учета рабочего времени 15%;
- за работу по воинскому учету 10%;
- за участие в выполнении нескольких особо важных и сложных заданий 10%.
- за работу в комиссиях по различным направлениям 10%;
- за работу по противодействию коррупции 10%;
- за работу в качестве эксперта 10%.

45. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности образовательного 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 образовательного 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. Критерии оценки деятельности сотрудников разрабатываются специально созданной комиссией и утверждаются руководителем отдельным нормативным актом учреждения.

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 31 января и до 31 августа 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 устанавливается два раза в год на период: с 01 сентября по 31 января, с 01 февраля 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. Премияльная 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 13.

Таблица 13.

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год.

№ 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
7	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
8	Высокий уровень организации и проведение мероприятий: - всероссийский уровень, региональный уровень, - муниципальный уровень,	20 10
9	Обеспечение исправного технического состояния автомобиля, здания, МТБ, отсутствие ДТП	50
10	Качественная уборка помещений, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	50
11	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	100
12	Своевременное и качественное предоставление отчетности	100
13	Разработка новых программ, локальных нормативных актов, подготовка экономических расчетов	50
14	Качественное ведение документации	50
15	Выполнение особо важных и срочных заданий	100
16	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.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, премияльные выплаты по итогам работы за IV

квартал, год выплачивается в конце финансового периода при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в пределах доведенных объемов субсидии на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), средств от приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы за квартал, год определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклад) работника или в абсолютном размере.

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 14.

Таблица 14.

Показатели снижения размера премиальных выплат

№ 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;

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

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

единовременная выплата работникам образовательных организаций городского округа города Мегион за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий;

единовременная выплата председателю, заместителю председателя и экспертам региональных предметных комиссии за проверку диагностических работ в 10-х классах, запланированных к проведению в период с 1 сентября по 31 декабря (далее – единовременная выплата за проверку диагностических работ).

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 молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

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.

67.1. Единовременная выплата работникам образовательных организаций городского округа город Мегион за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий (далее – ГИА) осуществляется в пределах средств фонда оплаты

труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Единовременная выплата осуществляется работникам образовательных организаций городского округа города Мегион, участвующим в проведении единого государственного экзамена в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий в случае введения на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

Единовременная выплата устанавливается в размере 1000 рублей за каждый день выполнения обязанностей при проведении ГИА с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на основании ведомости.

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.

68.1.Единовременная выплата за проверку диагностических работ осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

видов деятельности педагогических работников;

количества фактически отработанных часов при выполнении возложенных функциональных обязанностей;

количества проверенных письменных работ (при условии проверок одной работы не более чем двумя педагогическими работниками, привлекаемыми в качестве экспертов региональных предметных комиссий);

стоимость одного часа работы (стоимость проверки одной работы), учитывающей районный коэффициент, процентную надбавку за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, работы с персональными данными в соответствии с таблицей 15 настоящего Положения.

Таблица 15.

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

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

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 организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в году.

Выплата премии осуществляется приказом организации, для руководителя распоряжением администрации города не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии составляет 3 (три) тысячи рублей.

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 увеличения 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.

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

72. Фонд оплаты труда организации 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).

При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3 таблицы 11 настоящего Положения.

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.

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

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 9 Положения по оплате труда МАОУ «СОШ №3 имени Ивана Ивановича Рынкового».

Руководитель организации при планировании фонда оплаты труда организации предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала организации в размере не более 40%.

73. 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.

74. 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.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ДЕНЕЖНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (далее – ежемесячное денежное вознаграждение) педагогическому работнику составляет 5 (пять) тысяч рублей в месяц за каждый класс.

На ежемесячное денежное вознаграждение начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее – районный коэффициент, процентная надбавка) в соответствии со статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации и статьями 10, 11 Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (далее – Закон).

Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

На территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры районный коэффициент, начисляемый на ежемесячное денежное вознаграждение, в населенных пунктах муниципальных районов и городских округов, расположенных севернее 60 град., северной широты, составляет 1,5.

На территории города Мегиона районный коэффициент, начисляемый на ежемесячное денежное вознаграждение, составляет 1,5.

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

В случае отсутствия педагогического работника, осуществляющего классное руководство, по болезни и другим причинам, рекомендуется временное замещение такого классного руководителя другим педагогическим работником с установлением ему соответствующей дополнительной выплаты за классное руководство пропорционально времени замещения.

В случае недостаточного количества педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство, на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах.

Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с замещением длительно отсутствующего другого классного руководителя по болезни или другим причинам.

Педагогическому работнику, осуществляющему функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается в установленном размере за каждый час, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику.

Ежемесячное денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно в сроки, установленные в общеобразовательной организации для выплаты заработной платы за фактически отработанное время;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и натуральной форме;

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Ежемесячное денежное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка в соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями) для всех случаев его определения, в том числе:

- при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам;

- при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации).

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается за счет средств федерального бюджета.

Приложение №2 к приложению 2 к
коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников в лагере с дневным пребыванием
на базе МАОУ «СОШ № 3 имени Ивана Ивановича Рынкового»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда, регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников МАОУ «СОШ №3 имени И.И. Рынкового», подведомственному 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 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 6540 рублей (далее – ставка заработной платы).

4. Система оплаты труда образовательного учреждения формируется на основе следующих принципов:

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

недопущения 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 образовательном учреждении системы оплаты труда соглашениями, коллективным договором 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 установление 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 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 и местном уровнях систем оплаты работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год от 23.12.2021г;

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 масштаба управления – относительная величина;

коэффициент уровня управления – относительная величина;

компенсационные выплаты – выплаты, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью поощрения за выполненную работу;

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;

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

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях, работнику учреждения производится доплата в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом V настоящего Положения.

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. Схема расчета должностного оклада руководителей структурных подразделений образовательного учреждения устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу:

$$ДО = СЗП * БК * КТ * (КСР + КМУ + КУУ + 1),$$

Где:

ДО – должностной оклад;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КТ – коэффициент территории;

КСР – коэффициент специфики работы;

КМУ – коэффициент масштаба управления;

КУУ – коэффициент уровня управления.

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 образовательного учреждения.

№п/п	Категория работников	Уровень	Наименование должности
1	Руководители структурных подразделений	Уровень 3	Начальник лагеря

13. Схема расчета должностного оклада специалиста образовательного учреждения (педагогического работника) устанавливается путем суммирования произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, увеличенной на единицу:

$$ДО = СЗП * БК * КТ * (КСР + 1), \text{ где:}$$

ДО – должностной оклад;
 СЗП – ставка заработной платы;
 БК – базовый коэффициент;
 КТ – коэффициент территории;
 КСР – коэффициент специфики работы.

Схема расчета должностного оклада специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью устанавливается путем суммирования произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, увеличенной на единицу:

$$ДО = СЗП * БК * КТ * (КСР + 1), \text{ где:}$$

ДО – должностной оклад;
 СЗП – ставка заработной платы;
 БК – базовый коэффициент;
 КТ – коэффициент территории;
 КСР – коэффициент специфики работы.

Перечень должностей педагогических работников и специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью указан в таблице 2.

Таблица 2.

Перечень должностей педагогических работников и специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью

№ п/п	Категория работников	Наименование должности
1	Педагогические работники	Организатор, инструктор по физической культуре, воспитатель
2	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Бухгалтер, диспетчер, инспектор по кадрам, специалист по кадрам, экономист, специалист по закупкам, специалист по охране труда.

14. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 3 настоящего Положения) путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу и исчисляется по следующей формуле:

$$ДО = СЗП * ТК * (КСР + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;
 СЗП – ставка заработной платы;
 ТК – тарифный коэффициент;
 КСР – коэффициент специфики работы.

Таблица 3

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

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

15. Размер базового коэффициента указан в таблице 4.

Таблица 4

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
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 квалификационных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 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 21.08.1998 года №37).

16. 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	Работа с родителями (воспитатели)	0,20

17. Коэффициент масштаба управления – 0,5;

18. Коэффициент уровня управления – 0,2;

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

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

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

21. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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 09.12.2004г № 76-ОЗ «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органов и государственных учреждениях Ханты – Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты – Мансийского автономного округа – Югры».

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

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

23. Величина фонда стимулирующих выплат исчисляется по формуле:

$ФСВ = ФНД$ (фонд надбавок и доплат)

$ФНД = ((ФДО + ФТС) * (РК + СН + 1)) * К_{ксв}$

ФСВ – фонд стимулирующих выплат;

ФДО – фонд должностных окладов работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «руководители», «специалисты» и «служащие»;

ФТС – фонд тарифных ставок рабочих;

РК – районный коэффициент;

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

К_{ксв} – коэффициент фонда компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

24. Стимулирующая выплата выплачивается в размере 20 процентов.

V. Порядок формирования фонда оплаты труда образовательного учреждения.

25. Фонд оплаты труда образовательного учреждения определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов), фонда тарифных ставок и фонда стимулирующих выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Указанный 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).

Критерии оценки деятельности руководителя МАОУ «СОШ №3 имени Ивана Ивановича Рынского» за квартал

Параметры	Критерии	Значение критериев	Примечание
Основная деятельность			
Полнота нормативной базы и ее соответствие действующему законодательству	Разработка локальных актов, необходимых для функционирования учреждения	в полном объеме и соответствует законодательству – 5 баллов; не в полном объеме и (или) не соответствует законодательству – 0 баллов	При наличии выявленных фактов отсутствия и (или) несоответствия действующему законодательству вышестоящими и (или) контролирующими органами
Обеспечение информационной открытости учреждения	Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о составе органов управления Учреждением и другой информации. Наличие в учреждении официального интернет сайта и его системное сопровождение	в полном объеме – 5 баллов отсутствует или размещена не в полном объеме – 0 баллов	При наличии выявленных фактов отсутствия или размещения не в полном объеме необходимой информации в учреждении, на интернет сайте вышестоящими и (или) контролирующими органами, потребителями услуг
Обеспечение качества предоставляемых услуг	Наличие обоснованных жалоб заявителей на качество и доступность услуг	отсутствие жалоб – 10 баллов; наличие жалоб – 0 баллов	При наличии одной и более жалоб (обращений) от потребителей услуг, признанных обоснованными. При получении по результатам проведения независимой оценки качества условий оказания услуг оценки «неудовлетворительно» и ниже
	Результаты проведения независимой оценки качества условий оказания услуг	оценка «отлично» - 10 баллов; оценка «хорошо» - 5 баллов;	По итогам проведенной независимой оценки качества

		оценка «неудовлетворительно» и ниже – 0 баллов	условий оказания услуг уполномоченным органом
	Выполнение плана мероприятий по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг	в полном объеме – 10 баллов; не в полном объеме – 0 баллов	При невыполнении 1 и более мероприятий, запланированных в отчетном квартале
Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Соблюдение норм и правил по охране труда, безопасности предоставления услуг, санитарно-эпидемиологической, противопожарной и антитеррористической безопасности	отсутствие нарушений – 5 баллов; наличие нарушений – 0 баллов	При наличии несчастных случаев в учреждении, произошедших с работниками или получателями услуг, нарушений, выявленных по результатам проверок надзорных органов, по причинам, зависящим от руководителя учреждения
Качество функционирования системы электронного документооборота «ДЕЛО»	Доля исходящих документов, направленных через систему СЭД «ДЕЛО» в органы местного самоуправления, исполнительные органы государственной власти	от 60% и более – 10 баллов; менее 60% - 0 баллов	Определяется от общего числа документов, направленных в органы местного самоуправления города Мегиона, исполнительные органы государственной власти автономного округа
Финансово-экономическая деятельность			
Обеспечение качества финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие предписаний контрольных органов об устранении нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности (отдела внутреннего финансового контроля администрации города, Контрольно-счетной палаты города и иных контролирующих органов)	отсутствие нарушений – 10 баллов; наличие нарушений – 0 баллов	При наличии предписаний по итогам проверок, проведенных вышестоящими и (или) контролирующими органами
Обеспечение установленной законодательством и (или) учредителем финансовой,	Соблюдение сроков и полноты представления финансовой и статистической отчетности	отсутствие нарушений – 5 баллов; наличие нарушений – 0 баллов	При наличии выявленных фактов непредставления или несвоевременного представления финансовой и статистической отчетности

статистической и иной отчетности			
Ресурсное обеспечение учреждения			
Кадровое обеспечение	Наличие специалистов с высшим профессиональным образованием	от 95% до 100% - 10 баллов; менее 95% - 5 баллов	По итогам проведенного анализа уровня образования основного персонала

Критерии оценки деятельности руководителя МАОУ «СОШ №3 имени Ивана Ивановича Рынкового» за год

Параметры	Критерии	Значение критериев	Примечание
Основная деятельность			
Оценка качества предоставляемых услуг потребителями услуг	Удовлетворенность заявителей качеством и доступностью предоставления государственных (муниципальных) услуг	от 90% - 10 баллов; от 80% до 90% - 5 баллов; менее 80% - 0 баллов	Определяется как доля опрошенных, полностью удовлетворенных качеством и доступностью предоставления услуг, от общего числа опрошенных путем анкетирования, очных опросов, интернет опросов и т.д. При установлении значений критериев учитываются отраслевые требования
Обеспечение открытости и доступности учредительных документов, плановых и отчетных документов о финансово-хозяйственной деятельности, отчетов о результатах деятельности	Размещение (актуализация) на Едином официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях bus.gov.ru сведений об учреждении своевременно и в полном объеме	отсутствие нарушения сроков и полноты размещения – 10 баллов; наличие нарушений – 0 баллов	При наличии выявленных фактов отсутствия или несвоевременного размещения необходимых сведений вышестоящими и (или) контролирующими органами, потребителями услуг
Эффективность реализации муниципальной программы	Достижение целевых показателей, установленных муниципальной программой	процент исполнения от 95% и более – 10 баллов; менее 95% - минус 10 баллов	Применяется в том случае, если учреждение является координатором муниципальной программы. Оценивается совокупное выполнение показателей. Объем определяется как отношение

			фактического достигнутого значения показателя за год к утвержденному плановому значению показателя
Участие в федеральных, региональных, городских мероприятиях, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Участие в конференциях, «круглых столах», конкурсах и других мероприятиях различных уровней	участие в мероприятиях – 5 баллов; непринятие участия – 0 баллов	Применяется в том случае, если на эффективность деятельности учреждения оказывает влияние участие в конференциях, «круглых столах», конкурсах, фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях
Поддержка доступа негосударственных (немуниципальных) организаций (коммерческих, некоммерческих) к предоставлению услуг в социальной сфере	Доля переданных муниципальным учреждением услуг (работ) на исполнение негосударственным организациям, в том числе социально ориентированным некоммерческим организациям, в общем количестве услуг, оказываемых муниципальным учреждением и запланированных к передаче в отчетном году	передано 100% от запланированного числа услуг – 5 баллов; передано менее 100% - 0 баллов	Применяется для учреждений, участвующих в мероприятиях по организации поддержки доступа СОНКО
Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина			
Результативность выполнения бюджетной сметы	Объем выполнения бюджетной сметы	от 98% и более – 10 баллов; менее 98% - минус 10 баллов	Определяется как отношение фактического значения исполнения к утвержденному плановому значению
Результативность выполнения муниципального задания	Объем выполнения муниципального задания	от 98% и более – 10 баллов; менее 98% - минус 10 баллов	Определяется как отношение фактического значения исполнения к утвержденному плановому значению
Эффективность выполнения муниципального задания	Достижение целевых показателей по утвержденному муниципальному заданию	процент исполнения 98% и более – 10 баллов; менее 98% - 0 баллов	Определяется как отношение фактического значения исполнения к утвержденному плановому значению
Повышение качества исполнения мероприятий	Объем выполнения мероприятий государственных и муниципальных программ	процент исполнения 95% и более – 10 баллов; менее 95% - 0 баллов	Определяется как отношение фактического значения исполнения к утвержденному плановому значению

государственных и муниципальных программ	(субсидия на иные цели)		
Совершенствование планирования деятельности учреждения	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	выполнение 98% и более – 10 баллов; менее 98% - 0 баллов	Определяется как отношение фактического значения исполнения к утвержденному плановому значению
Качество планирования финансово-хозяйственной деятельности	Количество уточнений, вносимых в план финансово-хозяйственной деятельности	менее 15 – 10 баллов; от 15 до 20 – 5 баллов; более 20 – 0 баллов	
Достижение целевого показателя средней заработной платы работников согласно Поручению Президента Российской Федерации № 294 от 26.02.2019	Создание условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников в соответствии с Поручением Президента Российской Федерации № 294 от 26.02.2019	значение достигнуто – 10 баллов; не достигнуто – 0 баллов	В соответствии с целевыми показателями уровня среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников, установленных Правительством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
Соблюдение трудового законодательства в части соблюдения условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров (статья 145 Трудового кодекса Российской Федерации)	Соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера	соотношение соблюдено – 5 баллов; соотношение не соблюдено – 0 баллов	Определяется по итогам анализа как отношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера к среднемесячной оплате труда работников, за счет всех источников финансирования. Для этих целей применяется Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»
Совершенствование систем оплаты труда	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в	требование соблюдено – 5 баллов; требование не соблюдено – 0 баллов	Применяется при наличии данного требования в муниципальном нормативном правовом акте, устанавливающем систему оплаты труда работников отрасли (сферы)

	фонде оплаты труда учреждения не более 40%		
Качество проведения муниципальных закупок	Наличие или отсутствие нарушений при проведении закупок в соответствии с Федеральным законодательством	отсутствие нарушений – 5 баллов; наличие нарушений – 0 баллов	Определяется по итогам проверок надзорных органов
Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	Наличие или отсутствие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности	отсутствие задолженности – 5 баллов; наличие задолженности – 0 баллов	Учитывается задолженность по договорным обязательствам, по налогам и сборам
Ресурсное обеспечение			
Повышение квалификации работников	Количество работников учреждения, принявших участие в курсах повышения квалификации и (или) профессиональной подготовке, курсах, семинарах, иных формах образования, а также имеющих в отчетном периоде действующие документы о получении соответствующего образования	обучено работников в течение года: от 20% и более – 10 баллов; от 10% до 20% - 5 баллов; менее 10% - 0 баллов	Определяется как отношение количества работников, прошедших обучение, к количеству работающих, для которых предусмотрено повышение квалификации и (или) профессиональная подготовка. При определении размера критерия учитываются отраслевые требования к повышению квалификации работников
Обеспечение эффективной кадровой политики	Укомплектованность учреждения кадрами	от 90% до 100% - 5 баллов; от 80% до 90% - 2 балла; менее 80% - 0 баллов	Показатель определяется как отношение фактической численности работников к установленной штатной численности
Развитие материально-технической базы учреждения	Доля средств, полученных от оказания платных услуг и направленных на развитие МТБ, в общем объеме средств, полученных от оказания платных услуг	более 5% - 10 баллов; менее 5% - 0 баллов	Применяется для учреждений предоставляющих платные услуги населению. Определяется как соотношение средств полученных от оказания платных услуг и направленных на развитие МТБ, к общему объему средств, полученных от оказания платных услуг, поступивших за отчетный период.

			При определении размера критерия учитываются отраслевые особенности учреждений.
Повышение финансовой обеспеченности учреждения	Доля средств, полученных от оказания платных услуг в общем объеме средств, выделенных в рамках муниципального задания или установленных ассигнований	более 5% - 20 баллов; менее 5% - 0 баллов	Применяется для учреждений предоставляющих платные услуги населению. Определяется как соотношение объема средств, полученных от предоставления платных услуг, к общему объему средств, выделенных в рамках муниципального задания или установленных ассигнований. При определении размера критерия учитываются отраслевые особенности учреждений.

Шкала переводов баллов для установления стимулирующих выплат директора

Баллы	Процент регулярных выплат
0-19	5
20-34	25
35-59	45
60-79	65
80- 100	85