

Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназия
имени Анатолия Иосифовича Яковлева

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназия имени Анатолия Иосифовича Яковлева (далее – Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназия имени Анатолия Иосифовича Яковлева (далее – муниципальная образовательная организация, организация, работники), финансируемого из бюджета городского округа город Урай, по отношению к которому Управление образования администрации города Урай является органом администрации города Урай, осуществляющим на основании муниципальных правовых актов города Урай от имени администрации города Урай часть функций и полномочий учредителя (далее – уполномоченный орган), и определяет:

- 1) основные условия оплаты труда;
- 2) порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- 3) порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- 4) порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;
- 5) порядок формирования фонда оплаты труда организации;
- 6) иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

2. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

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, предусмотренных настоящим Положением;

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;

коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой

должности, отнесенной к 1 – 3 уровню управления;

молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

4. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 050 рублей (далее – ставка заработной платы).

5. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с главой VII настоящего Положения.

6. Зарплата работников организации состоит из:

- 1) должностного оклада (тарифной ставки);
- 2) компенсационных выплат;
- 3) стимулирующих выплат;
- 4) иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

7. Размер минимальной заработной платы работников организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

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

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

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре».

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

II. Основные условия оплаты труда работников организаций

9. В коллективном договоре, локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

10. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, 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.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей организации, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Руководитель (директор, заведующий) муниципальной образовательной организации
2.	Заместители руководителя	Заместитель руководителя (директора, заведующего) муниципальной образовательной организации, главный бухгалтер
3.	Руководители структурных подразделений	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного

		образования детей; заместитель главного бухгалтера, главный энергетик, главный инженер, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий производством (шеф-повар)
--	--	---

11. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается: для педагогического работника организации путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; преподаватель, старший преподаватель
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Специалист по учебно-методической работе; администратор, бухгалтер, диспетчер, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инспектор по кадрам, механик, специалист по защите информации, специалист по кадрам, техник, техник по защите информации, техник-программист, художник, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду,

		экономист по финансовой работе, юрисконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, старший специалист по закупкам, консультант по закупкам, специалист по охране труда, инструктор гражданской обороны, лаборант, технический редактор, художественный редактор, специалист по связям с общественностью, библиотекарь, инженер-энергетик (энергетик), редактор, телеоператор, системный администратор информационно-коммуникационных систем, звукооператор; специалист
--	--	---

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

Перечень должностей служащих организации указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части, дежурный по режиму, младший воспитатель, диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму, дежурный, делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, секретарь-машинистка, секретарь руководителя, архивариус

13. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам организации 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 руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

14. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организации (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной надбавки составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и

периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

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

15. Размер базового коэффициента указан в таблице 4 настоящего Положения.

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	1,30
Среднее общее образование	1,10

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» и иными квалификационными справочниками, утвержденными в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

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

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

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
Общеобразовательные организации		
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 <i>(коэффициент применяется на ставку работы)</i>; ➤ проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии <i>(коэффициент применяется по факту нагрузки)</i>; ➤ проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков <i>(коэффициент применяется по факту нагрузки)</i> 	<p style="text-align: center;">0,05</p> <p style="text-align: center;">0,05</p> <p style="text-align: center;">0,10</p>
2.	<p>Работа педагогических работников, связанная с:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета <i>(коэффициент применяется по факту нагрузки)</i>; ➤ реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение <i>(коэффициент применяется по факту нагрузки)</i> 	<p style="text-align: center;">0,05</p> <p style="text-align: center;">0,05</p>
3.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом <i>(коэффициент применяется на ставку работы)</i>	0,05
4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков <i>(коэффициент применяется на ставку работы)</i>	0,05
5.	Руководство методическими объединениями (предметными кафедрами) <i>(коэффициент применяется на ставку работы)</i>	0,05
6.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией,	0,05

	лабораторией, опытным участком (<i>коэффициент применяется на ставку работы</i>)	
7.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (<i>коэффициент применяется на ставку работы</i>)	0,10
8.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (<i>коэффициент применяется по факту нагрузки</i>)	0,10
9.	Работа педагогического работника с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения (<i>коэффициент применяется по факту нагрузки</i>)	0,10
10.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (<i>коэффициент применяется на ставку работы</i>)	0,10
11.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (<i>коэффициент применяется на ставку работы</i>)	0,20
12.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (<i>коэффициент применяется по факту нагрузки</i>)	0,20
13.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (<i>коэффициент применяется по факту нагрузки</i>)	0,20

17. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

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.

Коэффициент квалификации для работников организации устанавливается путем суммирования:

коэффициента за квалификационную категорию;

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.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам

организации в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

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

Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам организации.

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 указан в таблице 7 настоящего Положения.

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

№ п/п	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	3
1.	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.1.	ордена, медали, знаки	0,20
1.2.	почетные, спортивные звания:	
1.2.1.	«Народный...»	0,25
1.2.2.	«Заслуженный...»	0,20
1.2.3.	«Мастер спорта...»	0,05
1.2.4.	«Мастер спорта международного класса...»	0,15
1.2.5.	«Гроссмейстер...»	0,05
1.2.6.	«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
1.2.7.	почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
1.3.	в сфере культуры почетные звания:	
1.3.1.	«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
1.3.2.	«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
1.4.	Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
1.4.1.	медали, знаки	0,15
1.4.2.	почетные звания	0,15
1.4.3.	почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
1.4.4.	почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05

1.4.5.	благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
1.5.	Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.5.1.	Золотой знак отличия	0,20
1.5.2.	медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
1.5.3.	нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
1.5.4.	иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
1.5.5.	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, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

18. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения муниципальной образовательной организации к группе по оплате труда в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

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

19. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю организации, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений организации на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления определяется согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80
Уровень 3	0,30

20. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 10 настоящего Положения).

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,000	1,030	1,050	1,075	1,100	1,125	1,150	1,175	1,200	1,225

21. Профессии рабочих муниципальной образовательной организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или с учетом профессиональных стандартов, а также в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

22. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

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

2) 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 организации 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 с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю 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.

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

23. К компенсационным выплатам относятся:

- 1) выплаты работникам муниципальной образовательной организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 4) иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

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

25. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Доплата за работу в ночное время выплачивается работникам муниципальной образовательной организации, работающим с 22.00 часов до 06.00 часов, за фактически отработанное время в данный период. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) работника муниципальной образовательной организации за каждый час работы в ночное время на основании табеля учета рабочего времени.

27. Иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с требованиями такого законодательства.

28. Выплаты, указанные в настоящей главе, 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.

29. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

- 1) за качество выполняемой работы;
- 2) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) за особые достижения при выполнении услуг (работ);
- 3) премиальные выплаты по итогам работы за год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решения об установлении выплаты стимулирующего характера, решения о лишении (снижении) выплат стимулирующего характера принимаются с осуществлением демократических процедур Комиссией по распределению стимулирующих выплат, деятельность которой регламентируется соответствующим Положением, утвержденным приказом организации (далее – комиссия).

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, за особые достижения при выполнении услуг (работ) одновременно производятся по основной занимаемой должности и по внутреннему совместительству.

31. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 11 настоящего Положения.

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогические работники			
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	По результатам оценки эффективности деятельности, в порядке, установленном п.32 настоящего Положения	Ежемесячно
1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	По факту получения результата при выполнении услуг (работ), в порядке, установленном п.34 настоящего Положения	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В порядке, установленном п.35 настоящего Положения	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащие, рабочие организаций			
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	15% - 50%	По результатам оценки эффективности деятельности, в порядке, установленном п.33 настоящего Положения	Ежемесячно
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	По факту получения результата при выполнении услуг (работ), в порядке, установленном п.34 настоящего Положения	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В порядке, установленном п.35 настоящего Положения	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

32. Выплата за качество выполняемой работы устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру и педагогическим работникам организации (работникам,

указанным в пункте 1 таблицы 11 настоящего Положения).

Выплата за качество выполняемой работы устанавливается в процентах от должностного оклада работника в соответствии с критериями и показателями оценки эффективности деятельности работников, приведенными в приложении №3 к настоящему Положению.

Для оценки эффективности деятельности руководящих и педагогических работников используются критерии и показатели, указывающие на результаты их труда, участие в повышении результатов деятельности организации, качества оказываемых муниципальных услуг и достижения показателей эффективности деятельности организации. Показатель должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности. Допускается применение показателей, характеризующих выполнение определенных условий (да/нет, наличие/отсутствие). Оценка эффективности деятельности осуществляется на основании отчетных, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Оценка эффективности деятельности руководящих и педагогических работников проводится один раз в год – в сентябре нового учебного года (период оценивания: с 1 сентября по 31 августа предшествующего учебного года). Работник представляет данные об эффективности деятельности в соответствии с критериями и показателями (оценочный лист) – до 15 сентября. Оценочные листы, представленные педагогическими работниками с приложением подтверждающих материалов, подлежат рассмотрению на заседании предметной кафедры в трехдневный срок, после чего передаются в комиссию по распределению стимулирующих выплат. Работники организации несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных. Согласование оценочного листа непосредственным руководителем работника обязательно. На заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат оценочные листы работников подлежат рассмотрению. При несогласии членов комиссии с данными об эффективности деятельности работника в оценочный лист работника секретарем комиссии могут быть внесены изменения и завизированы председателем комиссии.

Стимулирующая выплата за качество выполняемой работы устанавливается в диапазоне от 0% до 50% приказом руководителя организации, изданного на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат. Выплата за качество выполняемой работы производится с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Стимулирующая выплата за качество выполняемой работы устанавливается в размере 15% должностного оклада без проведения оценки эффективности деятельности в следующих случаях:

- вновь принятым работникам;
- работникам, переведенным на новую должность;
- работникам, приступившим к работе после окончания отпуска по беременности и родам;
- работникам, приступившим к работе после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- работникам, приступившим к работе после длительного отсутствия по причине временной нетрудоспособности, отпуска и другим причинам.

Стимулирующая выплата за качество выполняемой работы в вышеперечисленных случаях устанавливается сроком на один год с даты приема, перевода, выхода на работу, оформляется приказом руководителя организации и не подлежит рассмотрению на заседании комиссии. При следующей оценке эффективности деятельности в сентябре нового учебного

года при условии продолжительности работы в оцениваемом периоде не менее двух месяцев такой работник имеет право предоставить оценочный лист в комиссию по распределению стимулирующих выплат для установления выплаты за качество выполняемой работы в большем размере.

Основания для снижения (лишения) работника стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются в соответствии с нарушениями, согласно таблице 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Основания для снижения (лишения) работника стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы

п/п	Упущения (нарушения)	% снижения
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, в том числе некачественная подготовка и оформление документов	100%
2.	Прогул, согласно действующему законодательству	100%
3.	Использование рабочего времени в личных целях без согласования с непосредственным руководителем	50%
4.	Опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка муниципальной образовательной организации	50%
5.	Нарушение установленных сроков, низкое качество отчетности и недостоверность отчетных данных	100%
6.	Хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря в нарушение установленного порядка	50%
7.	Нарушение правил и норм охраны труда, техники безопасности и производственных инструкций	50%

33. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за высокую результативность работы и обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается специалистам, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащим и рабочим организации (работникам, указанным в пункте 2 таблицы 11 настоящего Положения).

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника. Выплата устанавливается на основании оценки эффективности деятельности работника, проведенной в соответствии с критериями, представленными в приложении №4 к настоящему Положению.

Оценка эффективности деятельности специалистов, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащих и рабочих проводится два

раза в год: в сентябре (период оценивания: март-август) и в марте (период оценивания: сентябрь-февраль). Работник представляет данные об эффективности деятельности в соответствии с критериями (оценочный лист) – до 15 сентября и до 15 марта. Работники организации несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных. Согласование оценочного листа непосредственным руководителем работника обязательно. На заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат оценочные листы работников подлежат рассмотрению. При несогласии членов комиссии с данными об эффективности деятельности работника в оценочный лист работника секретарем комиссии могут быть внесены изменения и завизированы председателем комиссии.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в диапазоне от 15% до 50% приказом руководителя организации, изданного на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере 15% должностного оклада (тарифной ставки) без проведения оценки эффективности деятельности в следующих случаях:

- вновь принятым работникам;
- работникам, переведенным на новую должность;
- работникам, приступившим к работе после окончания отпуска по беременности и родам;
- работникам, приступившим к работе после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- работникам, приступившим к работе после длительного отсутствия по причине временной нетрудоспособности, отпуска и другим причинам.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в вышеперечисленных случаях устанавливается с даты приема, перевода, выхода на работу до следующей оценки эффективности деятельности в сентябре или марте (при условии продолжительности работы в оцениваемом периоде не менее двух месяцев), оформляется приказом руководителя организации и не подлежит рассмотрению на заседании комиссии.

Основания для снижения (лишения) работника стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с нарушениями, согласно таблице 13 настоящего Положения.

Таблица 13

Основания для снижения (лишения) работника стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

п/п	Упущения (нарушения)	% снижения
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, в том числе некачественная подготовка и оформление документов	100%
2.	Прогул, согласно действующему законодательству	100%
3.	Использование рабочего времени в личных целях без согласования с	50%

	непосредственным руководителем	
4.	Опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка муниципальной образовательной организации	50%
5.	Нарушение установленных сроков, низкое качество отчетности и недостоверность отчетных данных	100%
6.	Хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря в нарушение установленного порядка	50%
7.	Нарушение правил и норм охраны труда, техники безопасности и производственных инструкций	50%

34. Дополнительно в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ).

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается всем работникам организации в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с главой VII настоящего Положения.

Распределение стимулирующих выплат за особые достижения осуществляется комиссионно от одного до трех раз в квартал, оформляется приказом руководителя организации на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Таблица 14

Стимулирующие выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

№	Показатель	Размер стимулирующей выплаты
1.	Результативное участие обучающихся на <u>школьном</u> этапе олимпиады младших школьников «Юниор» (1-4 классы) I место II место III место	1 000 руб. 800 руб. 500 руб.
2.	Результативное участие обучающихся на <u>муниципальном</u> этапе Всероссийской олимпиады школьников I место II место III место	1 000 руб. 800 руб. 500 руб.
3.	Результативное участие обучающихся на <u>школьном</u> этапе научно-практической конференции школьников I место II место III место	1 000 руб. 800 руб. 500 руб.
4.	Результативное участие обучающихся на <u>муниципальном</u> этапе научно-практической конференции школьников	

		I место II место III место	1 500 руб. 1 000 руб. 1 000 руб.
5.	Результативное участие в интеллектуальных и творческих конкурсах, конференциях, смотрах, фестивалях, спортивных соревнованиях <u>муниципального уровня</u>	I место II место III место	1 000 руб. 800 руб. 500 руб.
6.	Подготовка победителя конкурса профессионального мастерства		1 000 руб.
7.	Подготовка, организация и проведение массовых мероприятий		2 000 руб.
8.	Высокий уровень организации работы городского пункта проведения экзамена: – руководство и организация – техническое сопровождение		5 000 руб. 3 000 руб.
9.	Поощрение лучших классных руководителей по рекомендации методобъединений классных руководителей		5 000 руб.
10.	Поощрение классных руководителей выпускных классов (4-х, 9-х, 11-х)		5 000 руб.
11.	Подготовка к государственной итоговой аттестации выпускников 9-х, 11-х классов, итоговой аттестации учащихся 4-х классов: – до 10 учащихся – от 11 до 20 учащихся – от 21 до 30 учащихся – от 31 до 40 учащихся – от 41 учащегося и более		1 000 руб. 2 000 руб. 3 000 руб. 4 000 руб. 5 000 руб.

35. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за календарный год.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности. Конкретный размер премияльной выплаты определяется исходя из фактически имеющейся экономии по фонду оплаты труда (в процентах от месячного фонда оплаты труда работника, установленного на дату издания приказа о выплате премии по итогам работы за год).

Премияльная выплата по итогам работы за год начисляется пропорционально отработанному в течение года времени. В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, время исполнения государственных обязанностей, время нахождения в служебной командировке, время нахождения на курсах повышения квалификации, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, время простоя не по вине работника. В расчет премияльной выплаты по результатам работы за год не включается период временной нетрудоспособности, а также дни отпуска без сохранения заработной платы, дополнительный отпуск работника в связи с обучением, за исключением случаев направления его на обучение по инициативе работодателя.

Работники муниципальной образовательной организации, вновь принятые на работу, уволившиеся с работы в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, выходом на пенсию, зачислением в образовательную организацию, переходом на выборную должность, расторгнувшие трудовой договор по соглашению с работодателем, переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю, ушедшие в отпуск по беременности и родам, а также по уходу за ребенком и вернувшиеся на работу после отсутствия по этим причинам, не отработавшие полный календарный год, имеют право на премирование по результатам работы за год в размере пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, уволенным в течение календарного года по собственному желанию, уволенным по инициативе работодателя за виновные действия.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется на основании решения комиссии по распределению стимулирующего фонда и оформляется протоколом.

Показателями и условиями для премирования работников организации являются:

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

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 15 настоящего Положения.

Таблица 15

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

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

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

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

37. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат

руководителю организации устанавливаются приказом начальника уполномоченного органа в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

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

39. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой III настоящего Положения.

40. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом начальника уполномоченного органа (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).

41. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации (далее – стимулирующий фонд руководителя организации), устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц – 17%;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц – 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц – 10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц – 6%;
- в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц – 4%;
- в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц – 3%.

Стимулирующие выплаты руководителю организации призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя муниципальной образовательной организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов муниципальной образовательной организации и значимым результатам работы муниципальной образовательной организации.

42. Стимулирующий фонд руководителя организации состоит из:

- 1) выплаты за интенсивность работы;
- 2) выплаты за качество работы;
- 3) разовых (единовременных) выплат.

Выплаты из ежемесячного стимулирующего фонда руководителя организации распределяются следующим образом:

25% – выплата за интенсивность работы;
до 70% – выплата за качество работы, определяемая в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности руководителя муниципальной образовательной организации;

5% – разовая (единовременная) выплата, выплачиваемая за возможные достижения, сложно прогнозируемые в планируемый период.

Выплаты за качество работы руководителям муниципальных образовательных организаций устанавливаются приказом начальника уполномоченного органа на основании решения комиссии по определению выплаты за качество работ руководителям

муниципальных образовательных организаций (далее – комиссия), заседание которой проводится ежегодно в августе (на период с 1 сентября по 31 августа).

Количество баллов, необходимых для установления выплаты за качество работы руководителю организации, определяется комиссией в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности руководителя муниципальной образовательной организации, утвержденными приказом начальника уполномоченного органа.

Перевод баллов по критериям оценки в процент выплаты за качество работы определяется комиссией по шкале перевода, утвержденной приказом начальника уполномоченного органа.

Максимальное количество баллов по критериям оценки составляет 100 баллов.

Конкретный размер разовой (единовременной) выплаты руководителю муниципальной образовательной организации устанавливается приказом начальника уполномоченного органа на основании служебной записки заместителя начальника уполномоченного органа и определяется в абсолютном размере (в рублях). Неиспользованные средства разовой (единовременной) выплаты из стимулирующего фонда руководителя организации суммируются и могут быть использованы для следующих разовых (единовременных) выплат из стимулирующего фонда руководителя организации текущего календарного года.

43. Основания для снижения (лишения) руководителю организации выплат за интенсивность и (или) за качество работы устанавливаются в соответствии с нарушениями, согласно таблице 13 настоящего Положения.

Таблица 13

Основания для снижения (лишения) руководителю организации выплат за интенсивность и (или) качество работы

п/п	Упущения (нарушения)	% снижения
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, в том числе некачественная подготовка и оформление документов	100%
2.	Прогоул, согласно действующему законодательству	100%
3.	Использование рабочего времени в личных целях без согласования с непосредственным руководителем	50%
4.	Опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка муниципальной образовательной организации	100%
5.	Нарушение установленных сроков, низкое качество отчетности и недостоверность отчетных данных	100%
6.	Хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря в нарушение установленного порядка	100%
7.	Нарушение в учете материальных средств, допущение недостач, хищений,	100%

	порчи имущества	
8.	Нецелевое и (или) неэффективное использование денежных средств	100%
9.	Нарушение правил и норм охраны труда, техники безопасности и производственных инструкций	100%
10.	Отсутствие проведения, несвоевременное или некачественное проведение инструктажа по технике безопасности, противопожарной безопасности	100%
11.	Обоснованные жалобы обучающихся, родителей (законных представителей) на низкое качество обучения и (или) грубое обращение с обучающимися	100%
12.	Отсутствие контроля за работой подчиненных	50%
13.	Невыполнение поручения вышестоящего руководителя	100%

Снижение размера (лишение) выплат за интенсивность и (или) за качество работы производится в тот расчетный период, в котором руководителем муниципальной образовательной организацией было совершено упущение или когда уполномоченному органу о нем стало известно.

Снижение размера (лишение) выплат за интенсивность и (или) за качество работы производится на основании приказа начальника уполномоченного органа, в котором в обязательном порядке указываются причины снижения размера (лишение) выплат за интенсивность и (или) за качество работы.

О причинах снижения (лишения) размера выплат за интенсивность и (или) за качество работы руководитель муниципальной образовательной организации знакомится под роспись.

44. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 33 настоящего Положения.

45. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных главой VI настоящего Положения.

46. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитывается на календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается постановлением администрации города Урай.

VI. Иные выплаты

47. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая

особенности и специфику работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- 1) единовременная выплата молодым специалистам;
- 2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) единовременное премирование к юбилейным датам (50, 60, 70 лет) работников;
- 4) единовременное премирование к профессиональным праздникам «День воспитателя и всех дошкольных работников» (27 сентября), «День учителя» (5 октября) (далее – единовременное премирование к профессиональным праздникам);
- 5) единовременное премирование к нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам, установленным трудовым законодательством, законодательством Российской Федерации, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и Уставом города Урай (далее – единовременное премирование к нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам);
- б) ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- 7) материальная помощь работнику муниципальной образовательной организации в связи со смертью близких родственников;
- 8) компенсация стоимости проезда работника муниципальной образовательной организации на похороны близких родственников;
- 9) материальная помощь близким родственникам в случае смерти работника муниципальной образовательной организации.

48. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с главой VII настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам (тарифным ставкам) 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.

49. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с главой VII настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является письменное заявление работника и приказ руководителя организации.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого

отпуска составляет 1,3 месячных фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии) на одну ставку за норму часов, установленную законодательством.

В целях установления и расчета размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска под месячным фондом оплаты труда работника понимается установленный на последнюю дату месяца, за которым осуществляется данная единовременная выплата, фонд, состоящий из:

- должностного оклада или тарифной ставки,
- стимулирующих выплат,
- выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда,
- районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работникам, принятым на неполную ставку (норму часов) по основному месту работы, выплата единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится пропорционально занимаемой ставке.

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

Работникам, проработавшим менее шести месяцев, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы производится пропорционально отработанному времени в текущем календарном году. При этом единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается, если у таких работников имеется заработанный ежегодный оплачиваемый 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.

50. Муниципальная образовательная организация по согласованию с уполномоченным органом вправе производить единовременное премирование к профессиональным праздникам, нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам в пределах обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом.

Единовременное премирование работников муниципальной образовательной организации к профессиональным праздникам, нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году, не считая единовременного премирования к юбилейной датам (50, 60, 70 лет) работников.

Выплата единовременной премии осуществляется по согласованию с уполномоченным органом не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 рублей.

Единовременное премирование работников к нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам и профессиональным праздникам выплачивается работникам (за исключением находящихся в отпуске по беременности и родам, находящихся в отпуске по уходу за ребенком), состоящим в списочном составе на нерабочий праздничный день, памятную и юбилейную дату и даты профессиональных праздников.

51. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух

лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1 000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

52. За счет обоснованной экономии по бюджетным средствам и за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности муниципальная образовательная организация в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами устанавливает следующие выплаты:

1) материальная помощь работнику муниципальной образовательной организации в связи со смертью близких родственников, к которым относятся дети, родители, супруг, в размере 10000 рублей, – на основании приказа руководителя муниципальной образовательной организации при наличии личного заявления работника муниципальной образовательной организации, копии свидетельства о смерти близкого родственника и копий документов, подтверждающих степень родства;

2) компенсация стоимости проезда работника муниципальной образовательной организации на похороны близких родственников (родителей, супруга, детей).

Компенсация стоимости проезда работника муниципальной образовательной организации на похороны близких родственников (родителей, супруга, детей) производится на основании личного заявления работника, проездных документов (включая документы об уплате страхового взноса на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, об оплате услуг по оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей), подтверждающих проезд к месту похорон, копии свидетельства о смерти близкого родственника и копий документов, подтверждающих степень родства, изданного на основании указанных документов приказа руководителя муниципальной образовательной организации, в размере фактических расходов, но не выше 10 000 рублей;

3) материальная помощь близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника муниципальной образовательной организации в размере 10 000 рублей по приказу руководителя муниципальной образовательной организации одному из родственников на основании личного заявления, копии свидетельства о смерти работника и копий документов, подтверждающих степень родства.

53. Для руководителя муниципальной образовательной организации основанием для установления выплат, указанных в настоящей главе, является приказ начальника уполномоченного органа.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

54. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма средств, предоставляемых из бюджета городского округа город Урай и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

55. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных главой III 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.

При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты фонд компенсационных выплат определяется как среднесложившийся объем средств (в рублях) за предыдущий год, направленный на осуществление выплат компенсационного характера.

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

Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

1. Объемные показатели

1. Отнесение муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций (далее – муниципальные образовательные организации) к группе по оплате труда руководителей определяется на основе объемных показателей.

По объемным показателям устанавливается четыре группы оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций.

2. Отнесение муниципальных образовательных организаций к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства муниципальной образовательной организацией по показателям, указанным в таблице 1.

Таблица 1

Показатели оценки сложности руководства организацией

Показатели	Условия	Количество баллов	
1. Количество учащихся (воспитанников) в муниципальных образовательных организациях из них:	из расчета на каждого учащегося (воспитанника)	1	
1.1. Количество учащихся (воспитанников) в муниципальных образовательных организациях (за исключением детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов)			3
1.2. Количество учащихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (за исключением детей-инвалидов)			5
1.3. Количество учащихся (воспитанников) муниципальных образовательных организациях - детей-инвалидов			

2. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций для установления коэффициента масштаба управления

3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год уполномоченным органом в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих количество обучающихся муниципальной образовательной организации.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых муниципальных образовательных организаций устанавливается исходя из плановых показателей количества обучающихся не более чем на 2 года.

4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся муниципальных образовательных организаций определяется по списочному составу на начало учебного года.

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

6. Уполномоченный орган вправе:

1) отнести муниципальные образовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

2) установить (без изменения муниципальной образовательной организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) руководителям муниципальных образовательных организаций, относящихся к категории руководителей I уровня, имеющим особые заслуги в области образования, коэффициент масштаба управления, предусмотренный для руководителей муниципальных образовательных организаций в следующей группе по оплате труда.

3. Определение группы по оплате труда руководителей
с учетом суммы баллов, исчисленных по объемным показателям

Таблица 2

Группы по оплате труда руководителей
в муниципальных образовательных организациях

Тип муниципальной образовательной организации	Группа, к которой муниципальная образовательная организация относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1. Дошкольные образовательные организации	свыше 400	От 250 до 399	От 100 до 249	от 50 до 99
2. Общеобразовательные организации	свыше 500	От 350 до 499	От 200 до 349	От 50 до 199

Перечень должностей руководителей по уровням управления

Уровень управления	Должности
1	2
Уровень 1	Руководитель (директор, заведующий) муниципальной образовательной организации
Уровень 2	Заместитель руководителя (директора, заведующего) муниципальной образовательной организации, главный бухгалтер
Уровень 3	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; заместитель главного бухгалтера, главный энергетик, главный инженер, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий производством (шеф-повар)