

От «РАБОТОДАТЕЛЯ»
директор школы
(должность)
МБОУ «СШ №1»
(наименование организации)
(Нургалева А.Р.)
(подпись) (фамилия, инициалы)
«25» августа 2015 г.
(приказ от 25.08.2015 №463)



От «ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА»
председатель первичной профсоюзной
организации
(должность)
МБОУ «СШ №1»
(наименование организации)
(Рыжова М.В.)
(подпись) (фамилия, инициалы)
«25» августа 2015 г.
(протокол от 24.08.2015 № 13)



ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №1» (далее - работники, организация, МБОУ «СШ №1»).

1.2. В настоящем Положении используются понятия и термины в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также следующие основные понятия:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда руководителя, специалиста, служащего за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, единовременных и поощрительных выплат, предусмотренных настоящим Положением;
- оклад - фиксированный размер оплаты труда рабочего за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих, единовременных и поощрительных выплат, предусмотренных настоящим Положением;
- базовая единица - величина, применяемая для расчета окладов (должностных окладов);
- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;
- базовый оклад - произведение базовой единицы и базового коэффициента;
- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- фонд должностных окладов - сумма должностных окладов руководителей, специалистов, служащих;
- фонд окладов - сумма окладов рабочих;
- фонд надбавок и доплат - сумма денежных средств, направляемых на

выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам организации;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, 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;

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, эффективности функционирования организации, повышению качества оказываемых услуг;

- поощрительные выплаты - выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника;

- директорский фонд - объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации.

1.3. Фонд оплаты труда организации состоит из:

- фонда должностных окладов руководителя, специалистов и служащих;

- фонда окладов рабочих;

- фонда надбавок и доплат;

- единовременных, поощрительных выплат и единовременного премирования.

1.4. В организации оплата труда руководителя, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, рабочих - на основе окладов.

1.5. Оплата труда работников организации осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальным правовым актом.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре размера минимальной заработной платы.

В случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре размера минимальной заработной платы, то ему выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

Выплата разницы в заработной плате осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.7. Размер фонда надбавок и доплат составляет 30 процентов от фонда окладов (должностных окладов). Порядок определения размера фонда надбавок и доплат устанавливается Положением о фонде надбавок и доплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №1» (далее - Положение о фонде надбавок и доплат МБОУ «СШ №1»).

1.8. На единовременную выплату материальной помощи на профилактику заболеваний и поощрительные выплаты и доплату молодым специалистам предусматривается 15 процентов годового фонда окладов (должностных окладов) и

фонда надбавок и доплат с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.9. Система оплаты труда работников организации устанавливается соглашением, локальным актом организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и настоящим Положением.

1.10. Конкретный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, для работников организации устанавливается работодателем.

1.11. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

II. Порядок установления должностных окладов руководителя, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего организации определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.4. Базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего (Таблица №1).

Таблица №1

БАЗОВЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ И ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К БАЗОВОМУ ОКЛАДУ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ ОРГАНИЗАЦИИ

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для категорий работников		
			руководитель	специалисты	служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1.	Коэффициент	высшее профессиональное образование,	1,50	1,50	1,50

	уровня образования	подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"			
		высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		неполное высшее образование; среднее профессиональное образование	1,30	1,30	1,30
		начальное профессиональное образование	1,20	1,20	1,20
		среднее (полное) общее образование	1,10	1,10	1,10
		основное общее образование	1,00	1,00	1,00
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1.	Коэффициент специфики работы	коэффициент устанавливается в соответствии с классификатором видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы (Таблица №2)			
2.2.	Коэффициент квалификации	квалификационная категория:			
		высшая категория	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	
		вторая категория	0,10	0,10	
		государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные спортивные звания, почетные грамоты РФ, СССР, РСФСР, в том числе:			
		ордена, медали, знаки;	0,40	0,40	
		почетные (спортивные) звания:			
		"Народный...";	0,40	0,40	
		"Заслуженный...";	0,30	0,30	
		"Мастер спорта международного класса";	0,25	0,25	
		"Лауреат премий Президента РФ"	0,25	0,25	
		"Гроссмейстер...";	0,10	0,10	
		"Мастер спорта...";	0,10	0,10	
		почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05	0,05	
		награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности), в том числе:			
		медали, знаки;	0,40	0,40	
		почетные звания;	0,25	0,25	
		почетные грамоты Губернатора Ханты-	0,05	0,05	

		Мансийского автономного округа - Югры; почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;	0,05	0,05	
		благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	
		ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР (по профилю деятельности), в том числе: медаль К.Д. Ушинского;	0,20	0,20	
		нагрудные знаки "Почетный работник...", "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры и спорта", почетное звание "Почетный работник..."	0,10	0,10	
		иные нагрудные знаки;	0,05	0,05	
		благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05	0,05	
2.3.	Коэффициент масштаба управления	группа 1	0,30		
		группа 2	0,20		
		группа 3	0,10		
		группа 4	0,05		
2.4.	Коэффициент уровня управления	уровень 1 - руководители	1,00		
		уровень 2 - заместители руководителей	0,80		
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

2.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из специфики работы, видов деятельности (коэффициент специфики работы) (Таблица №2), квалификации работника (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства организацией (коэффициент масштаба управления), должности, занимаемой в системе управления организацией (коэффициент уровня управления).

Таблица №2

**КЛАССИФИКАТОР
ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ**

Виды деятельности работников	Размер коэффициента
1. Работа воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников	0,65
2. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями; - в классах (группах) компенсирующего обучения; - с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; - в группе с детьми раннего возраста (от 0 до 3 лет)	0,20

3. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (кабинетом) (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
4. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю в дошкольной группе (коэффициент применяется на ставку работы)	0,25
5. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - выполнение обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы); - реализация учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки); - реализация воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,15 0,25 0,25
6. Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,15
7. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - проверка тетрадей и письменных работ в 1 - 4 классах, по русскому языку, литературе (коэффициент применяется по факту нагрузки); - проверка тетрадей и письменных работ по математике, иностранному языку (коэффициент применяется по факту нагрузки); - заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); - руководство методическим объединением, предметной (цикловой) секцией (коэффициент применяется на ставку работы)	0,15 0,10 0,10 0,10
8. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки); - работа в кабинетах (лабораториях) за проведение лабораторных и практических работ по физике, химии, информатике, биологии (коэффициент применяется по факту проведенных часов лабораторных и практических работ)	0,05
9. Работа лаборанта в кабинетах (лабораториях) за проведение лабораторных и практических работ по физике, химии, информатике, биологии (коэффициент применяется по факту проведенных часов лабораторных и практических работ)	0,05
10. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05

2.6. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные 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.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные 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.

В случае истечения срока действия высшей (первой) квалификационной категории у работника в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

В случае истечения у работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

Оплата труда работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

2.7. Коэффициент специфики работы определяется на основании классификатора видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы (Таблица №2).

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя, определяемой на основе объемных показателей деятельности организации.

К объемным показателям деятельности образовательной организации относятся показатели, характеризующие масштаб руководства организацией: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

Объем деятельности организации при определении группы по оплате труда руководителя для установления коэффициента масштаба управления оценивается в баллах по утвержденным показателям (Таблица №3).

Таблица №3

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Показатель	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательной организации	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательной организации	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3. Количество работников в организации	за каждого работника	1
	дополнительно:	
	- за каждого работника,	0,5

	имеющего первую квалификационную категорию	
	- за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
4. Наличие групп продленного дня в общеобразовательной организации		до 20
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
7. Наличие медицинского кабинета, столовой в организации	за каждый вид	до 15
8. Наличие автотранспортных средств, самоходной и другой учебной техники в организации	за каждую единицу	до 3, но не более 20
9. Наличие учебно-опытных участков площадью не менее 0,5 га, теплиц	за каждый вид	до 50
10. Наличие обучающихся (воспитанников) в организации, посещающих бесплатные кружки, секции, студии, организованные организацией или на ее базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15. Наличие в организации (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

2.9. Организация относится к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителя для установления коэффициента масштаба управления по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности (Таблица №4).

Группа по оплате труда руководителя определяется департаментом образования администрации города на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся организации определяется по списочному составу на начало учебного года.

Таблица №4

**ГРУППА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА,
К КОТОРОЙ ОРГАНИЗАЦИЯ ОТНОСИТСЯ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СУММЫ БАЛЛОВ**

Тип организации	Группа по оплате труда, к которой организация относится в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Общеобразовательная организация	свыше 500	до 500	до 350	до 200

2.10. 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.

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

2.11. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность), состоящим в трудовых отношениях с работодателем по основному месту работы, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени независимо от часов педагогической работы.

Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

2.12. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее - ежемесячное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам общеобразовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы, за один класс (класс/комплект) в размере 1000 рублей. Допускается возложение обязанностей классного руководителя с согласия педагогического работника в двух классах.

Право на получение ежемесячного вознаграждения в общеобразовательной организации имеют педагогические работники, на которых с их согласия в соответствии с приказом общеобразовательной организации возложены обязанности классного руководителя.

Функциональные обязанности, формы работы, критерии оценки осуществления функций классного руководителя определяются общеобразовательной организацией.

2.13. Должностной оклад устанавливается на норму часов, установленную законодательством Российской Федерации по занимаемой должности.

В случае если фактическое количество часов работы выше (ниже) установленной законодательством Российской Федерации нормы часов за ставку заработной платы, должностной оклад, соответственно, повышается (снижается). Расчет должностного оклада в этом случае производится путем деления должностного оклада за исключением надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями и ежемесячного вознаграждения на норму часов работы в неделю за ставку заработной платы и умножения полученного результата на фактически установленное количество часов работы в неделю по занимаемой должности.

2.14. Размер должностного оклада, установленный работникам организаций, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение базового и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);
- реорганизация организации.

Изменение размера должностного оклада производится на основании приказа руководителя организации, в отношении руководителя организации - на основании трудового договора.

III. Порядок установления окладов рабочих

3.1. Тарификация работ и присвоение разрядов рабочим производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.2. Размер оклада рабочего определяется путем произведения базовой единицы, разрядного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Разрядные коэффициенты по оплате труда рабочих приведены в Таблице №5.

Таблица №5

РАЗРЯДНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ

Разряды работ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Разрядный коэффициент	1,00	1,05	1,10	1,15	1,25	1,30	1,35	1,50	1,60	1,80

3.3. Размер коэффициента специфики работы для рабочих определяется на основании видов деятельности работников для установления коэффициента специфики (Таблица №2).

3.4. Размер оклада, установленный рабочим организации, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение разрядного коэффициента и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов).

Изменение размера оклада производится на основании приказа руководителя организации.

IV. Компенсационные выплаты

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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 праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда либо по результатам аттестации рабочего места по условиям труда (до завершения срока действия данной

аттестации).

4.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальным правовым актом.

4.4. 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 праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Компенсационные выплаты:

- производятся из фонда надбавок и доплат работникам организации, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- начисляются к окладу (должностному окладу).

Конкретные размеры компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, порядок и условия их применения устанавливаются организацией по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в коллективном договоре, соглашении, локальном акте организации.

V. Стимулирующие выплаты

5.1. Стимулирующие выплаты из фонда надбавок и доплат работникам организации.

5.1.1. Виды выплат стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за эффективность деятельности;
- за стаж работы.

5.1.2. Конкретные размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам организации устанавливаются организацией по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с Положением о фонде надбавок и доплат и закрепляются в соглашении, локальном акте организации.

Основные принципы распределения стимулирующих выплат работникам организации и порядок установления выплаты за эффективность деятельности работникам организации приведены в Положении о фонде надбавок и доплат.

Стимулирующие выплаты руководителю организации за эффективность деятельности устанавливаются департаментом образования. Оценка в баллах каждого критерия эффективности деятельности руководителя организации устанавливается ежегодно приказом департамента образования.

5.2. Стимулирующие выплаты за счет экономии по фонду оплаты труда организации:

- единовременное премирование за выполнение особо важных и сложных

заданий;

- премия по итогам работы.

5.2.1. Работникам организации за выполнение особо важных и сложных заданий (разработка программ, методик, документов, организация подготовки и (или) проведение мероприятий федерального или окружного значения, выполнение поручений, имеющих особую сложность и важное значение для улучшения развития отрасли) выплачивается премия в размере не более одной месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы.

Расчет единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий педагогическим работникам производится исходя из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной приказом 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» (далее - приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601).

Особо важными и сложными заданиями считаются работы, при выполнении которых предъявляются особые требования к срокам, качеству, значимости.

Особо важное и сложное задание оформляется для руководителя организации приказом департамента образования, для работников организации - приказом руководителя организации, где указываются вид, объем работы, сроки выполнения.

Премирование работников осуществляется за выполнение конкретного особо важного и сложного задания либо за выполнение особо важных и сложных заданий за период времени (месяц).

При принятии решения о премировании работников учитываются следующие условия:

- степень сложности выполнения работником особо важных и сложных заданий, эффективность достигнутых результатов за определенный период времени;
- соблюдение установленных сроков для выполнения особо важных и сложных заданий.

Конкретный размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий руководителю организации устанавливается приказом департамента образования, работникам организации - приказом руководителя организации.

5.2.2. Выплата премии по итогам работы осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам за фактически отработанное время в календарном году, в том числе работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- вновь принятым на работу в текущем календарном году;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- находящимся в длительном отпуске (для педагогических работников);
- в случаях расторжения трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в

образовательную организацию; призыв на военную службу в армию; выход на пенсию; переход на выборную работу (должность); поступление на работу в государственный орган или орган местного самоуправления; в соответствии с медицинским заключением; необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет);

- в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора).

В отработанное время для расчета премий включается время работы по табелю учета рабочего времени. Время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске включается в отработанное время в календарном году.

Премия по итогам работы за год выплачивается в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Конкретный размер премии определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы.

Решение о премировании работников по итогам работы за год принимается руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Методика расчета размера премии по итогам работы за год обеспечивает единый подход для всех работников, включая руководителя организации.

При определении размера премии по итогам работы за год учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны работодателя);
- достижение и превышение показателей эффективности деятельности;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- отсутствие дисциплинарного взыскания.

5.2.3. Порядок и условия стимулирующих выплат за счет экономии по фонду оплаты труда организации устанавливаются организацией по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с локальным актом организации.

VI. Единовременные и поощрительные выплаты

6.1. Работникам организации, состоящим в списочном составе, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, устанавливаются следующие единовременные и поощрительные выплаты:

- единовременная поощрительная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная поощрительная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

- материальная помощь на профилактику заболеваний;
- единовременное премирование за счет экономии по фонду оплаты труда организации.

6.2. Единовременная поощрительная выплата молодым специалистам.

6.2.1. Работникам организации, являющимся молодыми специалистами, один раз по основной занимаемой должности (ставке) производится единовременная поощрительная выплата в размере шести базовых окладов (без применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Единовременная поощрительная выплата производится после истечения шести месяцев работы у данного работодателя, включая работников, находившихся в трудовых отношениях с организацией до окончания учебного заведения. Стаж работы для единовременной поощрительной выплаты исчисляется с даты поступления на работу, для работников, находившихся в трудовых отношениях с организацией до окончания учебного заведения, - с даты документа, подтверждающего окончание учебного заведения.

6.2.2. Молодыми специалистами считаются выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, прошедшие обучение по очной форме, находящиеся в трудовых отношениях до окончания учебного заведения или вступившие в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года, а в случае призыва на срочную военную службу - в течение года после военной службы.

6.2.3. Для молодых специалистов, принятых на работу на неполную норму часов, расчет единовременной поощрительной выплаты производится по основной занимаемой должности (профессии) по норме часов за ставку заработной платы.

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

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

Ежемесячная поощрительная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников начисляется за фактически отработанное время и учитывается во всех случаях для расчета средней заработной платы.

6.4. Материальная помощь на профилактику заболеваний.

6.4.1. Работникам организации, включая руководителя, один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний (далее - материальная помощь) в размере не ниже 1,5 месячного фонда заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) по норме часов за ставку заработной платы.

Расчет материальной помощи для педагогических работников производится исходя из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы,

установленной приказом Минобразования России от 22.12.2014 № 1601.

Количество месячных фондов заработной платы, направляемых на материальную помощь, устанавливается локальным актом организации, единым для всех работников.

6.4.2. Для работника, принятого на основное место работы на неполную норму часов в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, расчет материальной помощи производится по основной занимаемой ставке (должности) пропорционально количеству часов, отработанных работником на неполную норму часов (ставку).

6.4.3. Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления работника и приказа руководителя организации о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и выплате материальной помощи.

Руководителю организации выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления и распоряжения работодателя о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и выплате материальной помощи.

6.4.4. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

6.4.5. Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

6.4.6. Материальная помощь не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в другой муниципальной организации.

Использование права на получение материальной помощи подтверждается справкой с прежнего места работы.

В случае окончания и заключения срочного трудового договора в текущем календарном году в одной организации выплата материальной помощи производится один раз в текущем календарном году.

6.4.7. При расчете месячного фонда заработной платы работника организации для выплаты материальной помощи учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, за исключением единовременных премий, поощрительных выплат и ежемесячного вознаграждения, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий ежегодному оплачиваемому отпуску.

6.5. В организации при наличии экономии по фонду оплаты труда за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания производится единовременное премирование работников организации, включая руководителя, к юбилейным датам и праздничным дням.

6.5.1. Выплата премии производится:

- руководителю организации - на основании приказа департамента образования;
- работникам организации - на основании приказа руководителя организации.

Размер премии устанавливается указанными приказами.

6.5.2. Единовременное премирование к юбилейным датам и праздничным дням обеспечивает единый подход для всех работников, включая руководителя организации, и производится:

- к юбилейным датам работника;
- к юбилейным датам со дня образования организации;

- к праздничным дням:
к 23 февраля - Дню защитника Отечества, 8 марта - Международному женскому дню;
к 9 марта - Дню города;
к 10 декабря - Дню образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;
к отраслевому профессиональному празднику по основной деятельности организации, в том числе Дню учителя.

6.5.3. Единовременное премирование к юбилейным датам работника.

Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам организации, проработавшим в муниципальных организациях города 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере одной месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы.

Расчет единовременной премии для педагогических работников производится исходя из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной приказом Минобразования России от 22.12.2014 № 1601.

В стаж работы, дающий право на единовременную выплату к юбилейным датам, включаются, в том числе, периоды работы в организациях с подразделениями образования, здравоохранения, культуры и спорта до ликвидации, смены собственника имущества, изменения подведомственности (подчиненности) или реорганизации их в форму муниципальных учреждений, в том числе до образования города Нижневартовска путем присвоения статуса города селу Нижневартовское, при условии, что работник имеет данный трудовой стаж в одной из перечисленных сфер деятельности.

6.5.4. Единовременные премии к юбилейным датам (за исключением юбилейных дат в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет) и праздничным дням выплачиваются работникам в размере, не превышающем размер месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы.

Расчет единовременной премии для педагогических работников производится исходя из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной приказом Минобразования России от 22.12.2014 № 1601.

VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за часы педагогической работы специалистов организаций, привлекаемых для педагогической работы в организации;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

7.2. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, указанной в пункте 7.1 настоящего Положения, определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю, за исключением надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями и ежемесячного вознаграждения, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по должности, за которую производится почасовая оплата труда.

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

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

7.4. Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий, факультативов, кружковой, воспитательной, индивидуальной работы с обучающимися (воспитанниками) с применением почасовой оплаты труда.

Почасовая оплата труда высококвалифицированных специалистов определяется исходя из размера базовой единицы и коэффициентов почасовой оплаты труда (Таблица №6).

Таблица №6

**КОЭФФИЦИЕНТЫ
ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,
ПРИВЛЕКАЕМЫХ К РАБОТЕ В ОРГАНИЗАЦИИ**

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1.	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися (детьми)	0,06	0,045	0,03

VIII. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации

8.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, единовременных и поощрительных выплат,

предусмотренных настоящим Положением.

8.2. Должностной оклад руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации определяется в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Положения.

8.3. С учетом условий труда руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

8.4. Руководителю организации устанавливаются стимулирующие выплаты:

- из директорского фонда;
- за счет обоснованной экономии средств организации, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

8.5. Заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру организации устанавливаются стимулирующие выплаты:

- из фонда стимулирующих выплат фонда надбавок и доплат работникам организации;
- за счет обоснованной экономии средств организации, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

8.6. Размеры стимулирующих выплат, единовременных и поощрительных выплат и доплат руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке, предусмотренном разделами V, VI настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю организации устанавливаются приказом департамента образования, заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру организации - приказом руководителя организации.

8.7. Предельный объем учебной (преподавательской) работы с обучающимися (воспитанниками), которая может выполняться в организации руководителем, определяется департаментом образования. Учебная (преподавательская) работа в той же образовательной организации для руководителя организации совместительством не считается.

Оплата за часы учебной (преподавательской) работы с обучающимися (воспитанниками) производится в соответствии с тарификацией исходя из должностного оклада педагогического работника и нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Расчет должностного оклада за фактические часы учебной (преподавательской) работы с обучающимися (воспитанниками) производится в соответствии с пунктом 2.13 настоящего Положения.

8.8. Учебная (преподавательская) работа с обучающимися (воспитанниками) руководителя организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения работодателя по согласованию с департаментом образования.

8.9. Объем учебной (преподавательской) работы, срок ее выполнения, размер оплаты труда за часы учебной (преподавательской) работы устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору):

- руководителю организации - на основании письменных заявления и

ходатайства департамента образования, тарификации;

- заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру организации - на основании их письменного заявления, приказа работодателя и тарификации.

За выполнение учебно-преподавательской работы осуществляются выплаты стимулирующего характера в порядке и на условиях, предусмотренных локальным актом организации.

8.10. Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации за организацию деятельности по платным услугам выплачивается заработная плата в соответствии с локальным актом организации, регулирующим порядок оплаты труда за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8.11. Зарботная плата руководителя организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников организации.