

**Внести изменения
в Коллективный договор на 2016-2018 годы
ЛГ МАОУ «СОШ №3»**

1. Приложение №2 «Положение об оплате труда работников ЛГ МАОУ «СОШ №3» изложить в новой редакции.
2. Настоящие изменения вступают в силу с момента принятия на общем собрании трудового коллектива и распространяются на правоотношения, возникшие с 01.09.2017.

Председатель первичной профсоюзной
организации ЛГ МАОУ «СОШ №3»
О.А. Сырцова
«28» *августа* 2017 год

Директор
ЛГ МАОУ «СОШ №3»
Н.А. Яковлева
«28» *августа* 2017 год

Коллективный договор, соглашение
зарегистрировано
в администрации города Лангелас
«28» *августа* 2017 г.
Регистрационный № *ЛГ*
А.З. Шатушина
(И.О. Подпись)

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЛГ МАОУ «СОШ №3»**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» (далее – Положение) является локальным нормативным актом, устанавливающим порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», 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», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016 (протокол № 11), постановлением администрации города Лангепаса от 22.05.2017 № 727 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города Лангепаса», от 17.07.2017 № 1068 «О внесении изменений в постановление администрации города Лангепаса от 22.05.2017 № 727 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города Лангепаса», уставом Учреждения.

1.3. Изменения в Положение вносятся с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения, подлежат согласованию директором департамента образования и молодежной политики администрации города Лангепаса (далее – департамент образования).

1.4. Положением устанавливаются:
основные условия оплаты труда;
порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
другие вопросы оплаты труда;
порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Система оплаты труда работников организации устанавливает схемы расчёта должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением и утвержденные приказом директора учреждения.

1.6. Схема расчётов должностных окладов, тарифных ставок устанавливаются исходя из ставки заработной платы в размере **6 050** рублей (далее – ставка заработной платы).

1.7. В Положении используются следующие основные понятия и термины:
должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и 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, 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 – 4 уровню управления;

коэффициент территории – относительная величина, зависящая от месторасположения организации;

молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или 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, определённых Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. 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 локальным нормативным актом учреждения 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.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05. 2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указа Президента Российской Федерации от 01.06. 2012 №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;
- постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
- постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 №559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;
- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;
- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 №691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;
- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.11.2015 №832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных

профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования»;

- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018годы»;

- приказ 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»;

- мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации».

1.9. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемых учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1.10. Заработная плата работников учреждения состоит из:

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

1.11. Размер минимальной заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Трёхсторонним соглашением «О минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийского автономного округа – 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, локальным нормативным актом учреждения 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 разделом VII настоящего Положения.

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

Принятие учреждением положения о системе оплаты труда в соответствии с настоящим Положением не должно повлечь увеличение его расходов, предусмотренных фондом оплаты труда.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

2.2. Схема расчёта должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений учреждения устанавливается путём суммирования ежемесячной надбавки за учёную степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за

государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почётные 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 учреждения указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений учреждения

№п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Директор, заведующий
2.	Заместители руководителя	Заместитель директора, главный бухгалтер
3.	Руководители структурных подразделений	Заведующий (начальник) структурным подразделением: библиотекой и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей.

2.3. Схема расчета должностного оклада специалиста учреждения устанавливается:

- для педагогического работника учреждения путем суммирования ежемесячной надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

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

Перечень должностей специалистов учреждения указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов учреждения

№п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель, воспитатель, методист, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), преподаватель, педагог-библиотекарь, руководитель физического воспитания.
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной	Бухгалтер (с исполнением обязанностей контрактного управляющего), инженер-программист (программист), специалист по кадрам, техник,

деятельностью	экономист, библиотекарь, лаборант.
---------------	------------------------------------

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

Перечень должностей служащих учреждения указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих учреждения

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Помощник воспитателя, делопроизводитель, калькулятор, кассир, машинистка, секретарь-машинистка.

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

- работнику 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 учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

2.6. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам учреждения (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 выплаты 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.

2.7. 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 по программам подготовки	1,30

специалистов среднего звена	
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.8. Коэффициент территории, установленный в учреждении, расположенного в городской местности, - 1,0.

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

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы

№ п\п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
2. Общеобразовательные организации		
2.1.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
	проверка тетрадей учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
	проверка тетрадей учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.2.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе.	0,05
2.3.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	

2.4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.5.	Заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.6.	Работа педагогических работников, связанная с: - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
2.7.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учётом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки); - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.8.	Работа в классах (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.9.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; - в разновозрастной дошкольной группе; - в дошкольной группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет).	
2.10.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
2.11.	Работа в дошкольных группах с детьми, относящимися к категории КМНС, с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.12.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
2.13.	Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное	

	образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.14.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.15.	Работа в дошкольных группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
2.16.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.17.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.18.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
2.19.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	

2.10. 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 учреждения, 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.

2.11. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам учреждения 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
высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

2.12. 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 учреждения.

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

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05

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

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

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

Объемные показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются муниципальными правовыми актами.

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

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

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом департамента образования и молодежной политики администрации города Лангепаса.

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

2.15. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения. Тарифные коэффициенты приведены в таблице 10 настоящего Положения.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,03	1,05	1,075	1,1	1,125	1,15	1,175	1,2	1,225

2.16. Профессии рабочих учреждения тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих».

2.17. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель 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 (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);
- выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

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

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

условий труда.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: - одной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	Осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3.	Выплата за работу с вредными и (или)	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника

	опасными условиями труда		
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	<ul style="list-style-type: none"> - в полуторном размере за первые два часа работы; - в двойном размере за последующие часы работы 	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50 %	

3.6. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 11 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

Выплата интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается работникам комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда (далее – комиссия) из числа работников, избранных на общем собрании трудового коллектива в количестве не менее пяти человек. В состав комиссии в обязательном порядке включается руководитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения. Состав комиссии утверждается приказом учреждения на один год.

Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

В целях обеспечения достоверности и полноты информации о результативности профессиональной деятельности педагогических работников определен следующий порядок предоставления аналитических материалов в комиссию для осуществления стимулирующих выплат:

- до 20 числа месяца в комиссию аналитическую информацию о показателях результативности и интенсивности деятельности работников предоставляют: заместитель директора по АХЧ на рабочих, младший обслуживающий персонал учреждения, лаборантов, техника; главный бухгалтер на специалистов, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг (бухгалтер, экономист); заведующая библиотекой на результативность деятельности библиотекаря; заместитель директора по УР (информатизация) на результативность деятельности инженера-программиста;

- размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ административно-управленческому персоналу, размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью (специалист по кадрам), служащим (делопроизводитель) определяет руководитель, согласно информации о профессиональных достижениях со ссылкой на документы их подтверждающие и исходя из степени личного участия в деятельности школы;

- педагогический работник (учитель) ведет собственный учет профессиональных достижений (портфолио) и передает информацию по каждому критерию руководителю методического объединения, остальные педагогические работники (педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования) передают заместителю директора по воспитательной работе в срок до 15 числа

месяца заседания комиссии. Информация о профессиональных достижениях должна содержать ссылки на документы их подтверждающие;

- руководитель методического объединения составляет сводную информацию по педагогам объединения в форме таблицы до 20 числа месяца для предоставления данных в комиссию.

- заместитель директора по воспитательной работе составляет сводную информацию по педагогическим работникам (педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования) в форме таблицы до 20 числа месяца для предоставления информации в комиссию.

Комиссия проводит заседание, принимает решение и передает итоговый оценочный лист до 25 сентября и 25 марта каждого года руководителю учреждения.

В срок не позднее 25 сентября и 25 марта каждого года руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам в текущем году.

Комиссия обязана ознакомить, а педагогические работники, специалисты, служащие, младший обслуживающий персонал и рабочие, в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.

С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору общеобразовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

Директор общеобразовательного учреждения инициирует заседание комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

На основании произведенного расчета с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол. На основании протокола комиссия принимает решение об установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам общеобразовательного учреждения.

После принятия решения комиссией об установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ сотрудникам производится выплата на основании приказа директора учреждения.

В случае несогласия с решением комиссии о распределении стимулирующей выплаты работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы рассматривается комиссией. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы) производится специалистам, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащим, рабочим (обслуживающий персонал) младшему обслуживающему персоналу учреждения на календарный год в размере не более 50% от должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по следующим основаниям:

- надлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей, функций и полномочий в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей) - 10%;
- отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, СанПиН, антитеррористической безопасности (отсутствие предписаний надзорных

органов) - 10%;

- отсутствие конфликтных ситуаций среди работников образовательной организации, нарушений профессиональной и служебной этики - 5%;

- своевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений и приказов, своевременное и качественное предоставление отчетности, информации, в том числе по запросу внешних структур - 5%;

- качественная подготовка общеобразовательного учреждения к началу нового учебного года (приемка школы без замечаний) - 5%;

- качественное ведение документации по профилю деятельности согласно номенклатуре дел- 10%;

- наличие значимых результатов (участие в конкурсах, соревнованиях, мероприятиях и проектах муниципального, окружного и федерального уровня)-5%.

Лишение установленного работнику размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется при следующих обстоятельствах:

- ненадлежащее исполнение возложенных на работника должностных обязанностей, функций и полномочий в отчетном периоде -10%;

- создание конфликтных ситуаций среди работников образовательной организации, нарушение профессиональной и служебной этики- 5%;

- несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений и приказов, несвоевременное представление отчетности, информации, в том числе по запросу внешних структур - 10%.

- нарушение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, СанПиН, антитеррористической безопасности (наличие предписаний надзорных органов) – 10%;

- некачественное ведение документации по профилю деятельности согласно номенклатуре дел -10%.

Стимулирующая выплата рассчитывается пропорционально фактическому объему и производится по основной занимаемой должности за фактически отработанное время по таблице учета рабочего времени.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается педагогическим работникам, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заведующему библиотекой 1 раз в полугодие.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

Для оценки эффективности деятельности и качества труда работников используются показатели, указывающие на результаты его труда (в т.ч. по результатам внутришкольного контроля), участие в повышении результатов деятельности образовательного учреждения, качестве оказываемых муниципальных услуг и достижении показателей эффективности деятельности образовательного учреждения.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностики, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

Выплата за качество выполняемых работ работников проводится один раз в полугодие: в сентябре (оцениваются итоги работы за период с 01 марта по 31 августа); в марте (оцениваются итоги работы за период с 01 сентября по 28/29 февраля).

Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятому работнику, работнику, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, выплата за качество выполняемой работы на один календарный год с даты приема, выхода на работу устанавливается без проведения оценки эффективности деятельности и качества труда в размере не менее 15% от должностного оклада по соответствующей должности.

Перечень показателей для стимулирования педагогических работников учреждения за качество выполняемой работы:

- надлежащее исполнение возложенных на работника должностных обязанностей, функций и полномочий в отчетном периоде - 8%;
- соблюдение служебной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка - 8%;
- наличие значимых результатов (победители очных конкурсов, соревнований, мероприятий, проектов муниципального, окружного и федерального уровня среди обучающихся) - 8%;
- качественное, своевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений и приказов, представление отчетности, информации, в том числе по запросу внешних структур - 8%;
- динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) - 8%;
- наличие собственных публикаций из положительного опыта работы, представление опыта работы: 10% – всероссийский уровень; 7% – региональный уровень; 5% - муниципальный уровень (оценивается по одному из уровней).

Лишение 100% размера выплаты за качество выполняемых работ (сроком на месяц в текущем периоде) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения при следующих обстоятельствах:

- нарушение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, СанПиН, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся, случаи травматизма обучающихся (на уроках, во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на педагога);
- создание конфликтных ситуаций среди участников образовательного процесса или работников образовательной организации, нарушение педагогической и служебной этики.

4.4. Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями эффективности деятельности работников по факту получения результата выполнения услуг (работ). Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается работнику в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения

№ 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, педагогический персонал				
1.1	Выплата за качество выполняемой	до 50% от должностного оклада;	В соответствии с показателями эффективности	Ежемесячно. Для вновь принятых работников - с даты приема на

	работы	Для вновь принятых работников, работников, приступивших к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, на срок один календарный год: – не менее 15%	деятельности, установленные пунктом 4.3 раздела 4 настоящего Положения	работу. Для работников, приступивших к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, - с даты выхода на работу.
1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	По результатам выполнения особо важного и сложного задания, в порядке, установленном пунктом 4.4 раздела 4 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 пунктом 4.6 раздела 4 настоящего Положения	Единовременно
2. Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащие, рабочие				
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	15- 50% от должностного оклада;	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата выполнения услуг	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

			(работ) работником	
2.3.	Выплата за качество выполняемой работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности, установленные пунктом 4.3 раздела 4 настоящего Положения	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
2.4.	Премиальная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В порядке, установленном пунктом 4.6 раздела 4 настоящего Положения	Единовременно

4.6. Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности. Конкретный размер премиальной выплаты определяется исходя из фактически имеющейся экономии по фонду оплаты труда (в процентах от месячного фонда оплаты труда работника, соответствующего сложившемуся проценту экономии от месячного фонда оплаты труда Учреждения).

Премиальная выплата по итогам работы за год производится работникам, проработавшим полный календарный год, а также работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- прием на работу в текущем календарном году;
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- отпуск по беременности и родам;
- расторжение трудового договора по следующим причинам: по инициативе работника (выход на пенсию, уход за ребенком, поступление в образовательное учреждение); по инициативе работодателя (сокращение штатной численности работников);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу и возвращение в связи с окончанием военной службы; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; состояние здоровья работника в соответствии с медицинским заключением; смерть работника).

Премиальная выплата по результатам работы за год оформляется протоколом комиссии по рассмотрению СФОТ по форме (Приложение 1), утверждается приказом директора учреждения и представляется в бухгалтерию для начисления.

Премиальная выплата по результатам 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 в ежегодном оплачиваемом отпуске, время простоя не по вине работника.

В расчет премиальной выплаты по результатам работы за год не включаются период временной нетрудоспособности, а также дни отпуска (отдыха) без сохранения заработной платы, дополнительный отпуск работника в связи с обучением, за исключением случаев направления его на обучение по инициативе работодателя.

Перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

- надлежащее исполнение возложенных на работника должностных обязанностей, функций и полномочий в отчетном периоде - 10%;
- соблюдение служебной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка - 10%;
- создание конструктивной, деловой обстановки в коллективе, формирование положительного имиджа образовательного учреждения - 10%;
- наличие собственных публикаций, раскрывающих опыт и результаты работы, в средствах массовой информации, презентация и обобщение педагогической деятельности на конференциях (всероссийского, регионального, муниципального и школьного уровня), педагогических и методических советах, педагогических чтениях - 10% ;
- динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) - 10%;
- качественное, своевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений и приказов, своевременное представление отчетности, информации, в том числе по запросу внешних структур - 10%;
- результативность участия обучающихся в очных конкурсах, соревнованиях, мероприятиях, олимпиадах, проектах муниципального, окружного и федерального уровня - 10%;
- сохранность и сбережение школьного имущества (сохранность мебели, оргтехники, экономия электроэнергии) - 10%;
- отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, СанПиН, случаев травматизма обучающихся (на переменах, на уроках, во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на педагога) - 10%;
- отсутствие конфликтных ситуаций среди участников образовательного процесса или работников образовательной организации, фактов нарушения педагогической и служебной этики - 10%.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

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, неквалифицированная подготовка документов	10%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений и приказов, решений, поручений	10%
3.	Нарушение установленных сроков представления отчетности и информации, представление недостоверной отчетности и информации, в том числе по запросу внешних структур	10%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	10%
5.	Отсутствие значимых результатов (победителей	10%

	очных конкурсов, соревнований, олимпиад мероприятий, проектов муниципального, окружного и федерального уровня среди обучающихся)	
6.	Отсутствие собственных публикаций, раскрывающих опыт и результаты работы, в средствах массовой информации, презентация и обобщение педагогической деятельности на конференциях (всероссийского, регионального, муниципального и школьного уровня), педагогических и методических советах, педагогических чтениях.	10%
7.	Нарушение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, СанПиН, наличие случаев травматизма обучающихся (на уроках, во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на педагога)	15%
8.	Снижение динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	10%
9.	Наличие зафиксированных конфликтных ситуаций среди участников образовательного процесса или работников образовательной организации, фактов нарушения педагогической и служебной этики	10%
10.	Порча или неправильная эксплуатация школьного имущества (сохранность мебели, оргтехники, экономия электроэнергии)	5%

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

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

5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю учреждения устанавливаются муниципальными правовыми актами, и указывается в трудовом договоре.

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

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения 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 разделом III настоящего Положения.

5.5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными муниципальными правовыми актами.

5.6. Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются муниципальными правовыми актами.

5.7. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера со штатной численностью в диапазоне от 100 до 249 единиц - 10%;

5.8. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 4.5 раздела IV настоящего Положения.

5.9. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

5.10. 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 финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

5.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) – 5.

5.12. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

6.3. Работникам учреждения 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 разделом VII настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя учреждения.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 1,2 месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности, исчисленного исходя из должностного оклада, установленного по основной занимаемой должности, стимулирующей выплаты, районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Стимулирующая выплата для целей исчисления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска принимается в размере, установленном при формировании годового фонда оплаты труда (20% от фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок).

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней. Единовременную выплату пропорционально отработанному времени производить в расчете на количество отработанных календарных дней в текущем календарном году.

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.

6.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата единовременного премирования к праздничным датам, профессиональным праздникам производится работникам учреждения, состоящим в списочном составе (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого более 14 календарных дней), в едином размере в отношении всех категорий работников.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

Выплата единовременного премирования к праздничным датам, профессиональным праздникам осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Выплата единовременного премирования к праздничным датам, профессиональным праздникам не производится:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Единовременное премирование осуществляется в учреждении по согласованию с

учредителем, в соответствии с которым директор учреждения издает приказ о единовременном премировании работников учреждения.

6.5. 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 1000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам 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.

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждения объёмов средств бюджета муниципального образования городской округ город Лангепас, субсидий, предоставляемых из бюджета автономного округа на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждения, финансирование которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город Лангепас, увеличивается на сумму средств, направляемую на выплаты, предусмотренные законодательством и связанные с обеспечением заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, подтверждаемую бухгалтерскими документами и экономическими расчетами.

Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

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

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

7.3. Работникам учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год за счёт средств Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, бюджета городского округа и средств от приносящей доход деятельности.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем организации и оформляется его приказом.

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

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему

полный календарный год. При этом материальная помощь выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

7.4. Предусматривается поэтапное снижение доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты организации до 40%, в том числе с учетом достижения соответствующего целевого показателя реализуемой ими региональной «дорожной карты».

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу организации, утверждается приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Приложение 1
 к Положению об оплате труда работников
 муниципального автономного
 общеобразовательного учреждения
 «Средняя общеобразовательная школа № 3»
 Утверждаю
 Директор ЛГ МАОУ "СОШ №3"
 _____ Н.А. Яковлева
 «_____» _____ 201_г.
 приказ № _____ от "_____" _____ 201_г.

**Оценочный лист на стимулирующую выплату
по результатам работы за _____ год**

№ п\п	Ф.И.О. работника	Занимаемая должность	Размер премиальной выплаты по результатам работы за год по положению с учетом размера сложившейся экономии по фонду оплаты труда, количество ФОТ	% снижения	Размер премиальной выплаты по результатам работы за год к начислению, количество ФОТ	Основание снижения

Председатель комиссии

Члены комиссии

«_____» _____ 201_г.

