

## **Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» (п.5.3.)**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» (далее – образовательная организация).

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

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

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

**базовый оклад** - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательной организации;

**базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования;

**коэффициент специфики работы** - относительная величина, зависящая от условий труда, типа, вида образовательной организации и её структурных подразделений;

**коэффициент квалификации** – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

**коэффициент масштаба управления** - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно действующему муниципальному правовому акту;

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

**коэффициент территории** - относительная величина, зависящая от месторасположения учреждения (в городской или сельской местности);

**компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам образовательной организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

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

**директорский фонд** – объем средств, направляемый на стимулирование руководителя образовательной организации;

**социальные выплаты** – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам образовательной организации социальных льгот, в частности, материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний и единовременной выплаты молодым специалистам.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников образовательной организации, осуществляется в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Лангепаса, автономного округа и средств поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников образовательной организации состоит из:

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

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре руководитель образовательной организации осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Лангепаса и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Работникам, принятым на неполную ставку (норму часов) по основному месту работы (на 0,25; 0,5; 0,75 ставки), производится доплата в виде фиксированной суммы к заработной плате пропорционально отработанному времени.

Доплата в виде фиксированной суммы к заработной плате производится без учёта единовременных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда.

1.6. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на социальные выплаты предусматривается до 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

1.7. Порядок оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором в соответствии с настоящим Положением.

В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с органом местного самоуправления, может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Базовый оклад установлен в размере **4 482** рублей.

Размер базового оклада подлежит индексации в порядке и сроки, определенные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

## **II. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих**

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений образовательной организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за учёную степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов

специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

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

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

2.4. Ежемесячная надбавка за учёную степень, при условии её соответствия профилю деятельности образовательной организации или занимаемой должности, устанавливается работникам образовательной организации в размере 2500 рублей за учёную степень доктора наук, 1600 рублей – за учёную степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за учёную степень является приказ руководителя образовательной организации согласно документам, подтверждающим её наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за учёную степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учётом установленной нагрузки.

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

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учёта установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчёт среднего заработка в установленном порядке.

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

2.6. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее - ежемесячное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам за один класс (класс/комплект) в размере 1000 рублей.

Ежемесячное вознаграждение осуществляется с учётом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях. Указанное вознаграждение входит в расчёт среднего заработка в установленном порядке.

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

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

Допускается возложение обязанностей классного руководителя с согласия педагогического работника в двух классах. Размер ежемесячного вознаграждения не может превышать установленного размера 1000 рублей в месяц на один класс (класс/комплект).

2.7. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

*Таблица 1*

**Размер базового коэффициента**

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, базовый коэффициент по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Минздравсоцразвития 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 устанавливается в учреждениях, расположенных в городской местности – 1,0.

2.9. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Таблица 2

### Размер коэффициента специфики работы

Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
<b>2.1. Работа в общеобразовательном учреждении</b>	
2.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): <ul style="list-style-type: none"> <li>• проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии;</li> <li>• работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы).</li> </ul> 2.3. Работа младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе. 2.4. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.5. Работа руководителей 1-2 уровня, педагогических работников в школе. 2.6. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	0,10

<ul style="list-style-type: none"> <li>• проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков коренных малочисленных народов Севера - КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки);</li> <li>• заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы);</li> <li>• руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)</li> </ul>	
<p>2.7. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выполнение обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы);</li> </ul> <p>2.8. Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)</p>	0,15
<p>2.9. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения;</li> <li>• в классах компенсирующего (коррекционного) обучения;</li> <li>• в разновозрастной дошкольной группе;</li> </ul> <p>2.10. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).</p> <p>2.11. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)</p>	0,20
<p>2.12. Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки).</p> <p>2.13. Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)</p>	0,25
<p>2.14. Работа воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется на ставку работы).</p>	0,65

#### 2.10. Коэффициент квалификации состоит из:

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

Коэффициент квалификации для работников учреждений устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания,

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

2.10.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

- педагогическим работникам;
- руководителям образовательной организации;
- специалистам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Таблица 3

**Размер коэффициента за квалификационную категорию**

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию в Учреждении
Квалификационная категория:	
• высшая категория	0,35
• первая категория	0,20
• соответствие	0,10

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

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР указан в таблице 4.

Таблица 4

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

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР
1	2
<b>Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе:</b>	
• ордена, медали, знаки	0,40
<b>почетные, спортивные звания:</b>	

• «Народный...»	
• «Заслуженный...»	0,30
• «Мастер спорта международного класса...»	0,25
• «Лауреат премий Президента РФ»	
• «Мастер спорта...»	0,10
• «Гроссмейстер...»	
<b>почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования</b>	0,5
<b>в сфере культуры почетные звания:</b>	
• «Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,25
• «Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,10
<b>Награды и почетные звания Ханты - Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:</b>	
• медали, знаки	0,40
• почетные звания	0,25
почетные грамоты Губернатора Ханты- Мансийского автономного округа – Югры	
почетные грамоты Думы Ханты- Мансийского автономного округа – Югры	0,05
благодарность Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	
<b>Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе:</b>	
медаль К.Д. Ушинского	0,20
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...»	0,10
иные нагрудные знаки	
благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, 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) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.11. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения образовательной организации к группе по оплате труда в соответствии с группами по оплате труда, определяемыми на основе действующих объемных показателей согласно приказа департамента образования и молодежной политики администрации города Лангепаса.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 5.

Таблица 5

**Размер коэффициента масштаба управления**

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления в Учреждении
1	2
Группа 1	0,30

Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

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

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом исполнительного органа государственной власти автономного округа.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 6.

*Таблица 6*

#### **Размер коэффициента уровня управления**

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

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

2.14. При установлении, увеличении (индексации) размеров должностных окладов (окладов) работников производить их округление до целого рубля в сторону увеличения.

### **III. Тарифные ставки (оклады) рабочих**

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательной организации (таблица 7).

*Таблица 7*

#### **Тарифная сетка по оплате труда рабочих образовательной организации**

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

3.2. Профессии рабочих образовательной организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базовой единицы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

3.4. На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.

3.5. При установлении, увеличении (индексации) размеров тарифных ставок (окладов) работников производить их округление до целого рубля в сторону увеличения.

### **IV. Почасовая оплата труда**

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется:

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



Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (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.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе, а затем на 12 (количество месяцев в году).

Размер оплаты труда педагогического персонала за 1 час замещения урока или учебного занятия определяется исходя из установленного базового оклада, коэффициента уровня образования с учетом коэффициентов за специфику работы (реализация учебной программы, проверка тетрадей (при условии наличия этого коэффициента у замещаемого)), коэффициента квалификации (коэффициент за квалификационную категорию, коэффициент за государственные награды), ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (при условии возложения обязанностей классного руководства на замещающего) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

4.2. Руководитель образовательной организации в пределах имеющихся средств может привлечь 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 работы определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательной организации, указаны в таблице 8.

*Таблица 8*

**Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательной организации**

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	2	3	4	5
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,12	0,10	0,05

**V. Компенсационные выплаты**

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым 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, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.1.1. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст.147 ТК РФ по результатам специальной оценки рабочих мест.

5.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со ст.148 ТК РФ и решением Думы города Лангепаса.

5.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

5.1.3.1. При выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей) работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника в связи с болезнью, командировкой, отпуском и другим причинам без освобождения от своей основной работы, в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня со своей основной работой производится выплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 50% тарифной ставки (оклада) по основной профессии – рабочим, или должностного оклада по занимаемой должности – заместителям директора 2 и 3 уровней, специалистам и служащим;

5.1.3.2. Работникам, при выполнении дополнительного объема работ по той же должности или профессии, в течении установленной законодательством продолжительности рабочего дня, устанавливаются выплаты за расширенный объем работ или увеличение объема выполняемых работ в размере до 50% тарифной ставки (оклада) по основной профессии – рабочим, или должностного оклада по занимаемой должности – заместителям директора 2 и 3 уровней, специалистам и служащим. Совмещение профессий (должностей) разрешается в пределах той категории персонала, к которой относится данный работник. На установление выплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 50% должностного оклада или тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти выплаты.

5.1.3.3. Работникам при выполнении сверхурочных работ выплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.1.3.4. Выплаты за работу в ночное время производятся в размере 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 06.00), осуществляемой на основе графиков работы.

5.1.3.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере двойной часовой или дневной ставки за каждый фактический час работы в указанные дни;

- работникам, получающим месячный оклад – в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной, нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы за все часы, фактически отработанные в указанные дни.

5.1.3.6. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образует увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) 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.

5.2. Виды дополнительно оплачиваемых работ и размер доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников представлены в таблице 9.

Таблица 9

**Виды дополнительно оплачиваемых работ и размер доплат в образовательной организации**

№ п./п.	Виды дополнительных работ	Размер доплаты
1.	Ведение протоколов заседаний педагогического совета, Управляющего совета, совещаний, собраний, школьных методических объединений, комиссий по направлениям деятельности	10%
2.	Организация работы и ведение документации по технике безопасности и охране труда	20%
3.	Организация работы и ведение документации по пожарной и антитеррористической безопасности и гражданской обороне	30%
4.	Исполнение обязанностей по обеспечению технической защиты информации (от уничтожения, модификации и блокирования доступа к ней, сопровождение системы контентной фильтрации), сопровождение школьного сайта	50%
5.	Ведение документации по формированию индивидуальных взносов накопительной части трудовой пенсии в Государственный пенсионный фонд России и по негосударственному пенсионному фонду	10%
6.	Организация воинского учета и бронирования граждан, пребывающих в запасе	10%
7.	Сопровождение и ведение документации по направлению «Безбарьерная среда»	50%
8.	Ведение ежемесячного мониторинга и составление отчетов по питанию обучающихся, в том числе льготных категорий	30%
9.	Ведение учёта, документации, исполнение и направление технической отчётности по экологии в Росприроднадзор	10%
10.	Психолого-педагогическое сопровождение допризывной молодёжи по запросу военкомата	10%
11.	Организация работы в «Школе будущего первоклассника»	20%
12.	Руководство научным обществом обучающихся	20%
13.	Обеспечение защиты персональных данных учащихся и работников учреждения. Составление и сдача отчетности.	30%
14.	Сопровождение и функционирование ИАС "Аверс: Управление образовательным учреждением", "Электронный журнал"	30%
15.	Сопровождение проекта по профилю «Педагогический класс»	10%
16.	Ведение фото- и видео- архивных материалов школы	10%
17.	Ведение документации по осуществлению анализа локальных правовых актов и их проектов на коррупциогенность	15%
18.	Реализация плана мероприятий, направленных на укрепление толерантности. Профилактика межнациональной розни среди детей и подростков. Ведение мониторинга социальной адаптации детей мигрантов	20%

19.	Организация и руководство отрядами ЮДП, ЮИД, волонтеров "Выбор за тобой", школьного спортивного клуба "Юные олимпийцы"	20%
20.	Организация работы школьного музея им. Павла Хохрина	30%
21.	Организация и руководство Центром культурно-языковой адаптации детей-мигрантов	50%
22.	Исполнение функций руководителя ППЭ, организатора на время проведения ГИА в форме ОГЭ, ЕГЭ и ГВЭ	30%
23.	Обработка и ведение общей документации по питанию обучающихся работниками бухгалтерии ((ведение лицевых счетов, учёт поступления родительской оплаты, начисление оплаты за питание, обработка табелей, работа по возмещению денежных средств с поставщиками услуг по обеспечению питания обучающихся)	50%

5.2.1. Дополнительные виды работ, связанные с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников устанавливаются приказом руководителя образовательной организации с письменного согласия работника.

5.3. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) 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.

5.4. С целью рационального, качественного распределения фонда оплаты труда в образовательной организации предусмотрено два варианта:

- при наличии вакантной ставки специалиста, работодатель распределяет ставку, и расчет заработной платы осуществляет исходя из должностного оклада и других выплат в составе заработной платы;
- при оплате часов преподавателей сверх установленной нагрузки в случае замены по причине учебных отпусков, нетрудоспособности применяется почасовая оплата труда.

## VI. Стимулирующие выплаты

6.1. 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;
- единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам;
- директорский фонд;
- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год).

6.2. Выплата **за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается за:

- высокую результативность работы (в том числе и качественная разработка нормативно-правовой базы, исполнительская дисциплина, эффективная организация индивидуальной работы с обучающимися по подготовке к ГИА) - 20%;
- организация и реализация инновационного направления в образовательной деятельности школы, разработка образовательных программ - 20%;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий- 20%;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб образовательной организации-20%;
- обеспечение индивидуального подхода к обучающимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ-10%;
- воспитание и социализацию обучающихся при реализации программ развития и сплочения классного коллектива - 10%.

Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты составляет 100 % должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Конкретный размер выплаты устанавливается Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и утверждается руководителем образовательной организации в процентах к основному должностному окладу или тарифной ставке (окладу) каждому работнику персонально: педагогическому персоналу на один учебный год, остальным работникам образовательной организации - на календарный год.

Данная выплата может быть уменьшена приказом руководителя образовательной организации в течение соответствующего периода при изменении показателей и результатов работы по рекомендации комиссии.

6.3. Выплата **за качество выполняемых работ** устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, разработанными и утвержденными локальными нормативными актами образовательной организации

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ (ФСВ за качество выполняемых работ) работникам образовательной организации распределяются Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, назначенной приказом по образовательной организации (далее комиссия).

Основанием для стимулирования работников образовательной организации являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, установленных в Приложении №8 к настоящему Положению.

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

Индикатор должен быть представлен в баллах для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов производится на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, справок по результатам деятельности, приказов.

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более года.

Перечень критериев может быть дополнен по предложению Комиссии, педагогического совета образовательной организации, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.

6.3.1. Порядок определения размера выплаты за качество выполняемых работ работником образовательной организации.

Размеры выплат за качество выполняемых работ определяются на основании критериев и показателей оценки качества профессиональной деятельности работников, установленных в образовательной организации в соответствии с его уставными задачами и в пределах фонда оплаты труда.

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Итоговая сумма баллов, по которым определяется размер выплат за качество выполняемых работ, определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат с участием представительного органа работников на основании подсчета баллов по утвержденным критериям профессиональной деятельности работников за истекший период.

При неполной педагогической нагрузке итоговая сумма баллов по должности «Учитель» устанавливается пропорционально фактической нагрузке.

6.3.2. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ работникам образовательной организации:

а) стимулирующая выплата за качество выполняемых работ работникам образовательной организации устанавливается ежемесячно.

б) распределение стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ по результатам труда, работникам образовательной организации, осуществляет Комиссия на основе анализа представленных администрацией результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям. По результатам анализа Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов и процентов к должностному окладу по каждому работнику.

в) конкретный размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ работника производится на основании «бального списка», согласно которому устанавливается % выплаты к должностному окладу в следующем порядке:

баллы	%
1-3	3%
4-6	5%
7-9	7%
10-12	9%
13-15	11%
16-18	13%
19-21	14%
22-24	15%
25-27	16%
28-30	17%
31-33	18%
34-36	19%
37-39	20%
40-42	21%
43-45	22%
46-48	23%
49-51	24%
52-54	25%
55-57	26%
58-60	27%

6.3.3. Размер выплаты за качество выполняемых работ может пересматриваться в период их действия, в случае повышения размера базовой единицы.

6.3.4. Допускается снижение установленного работнику размера выплаты за качество выполняемых работ или ее лишение, по основаниям и на размер, закрепленным в данном пункте подпункта «а» и «б», настоящего Положения.

а) выплаты за качество выполняемых работ по результатам профессиональной деятельности **отменяются** при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, СанПиН, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся, случаи травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой 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;

- аварии, халатное отношение к сохранности материально-технической базы образовательной организации, порча школьного имущества или брак в работе по вине сотрудника.

б) **снижение** установленного работнику размера выплаты за качество выполняемых работ осуществляется на определённый размер и по следующим основаниям:

№ п\п	Основание для снижения размера выплаты за качество выполняемых работ	Размер снижения
1.	Систематическое опоздание на работу без уважительной причины и другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка	до 100%
2.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных / функциональных обязанностей	до 100%
3.	Несвоевременное и некачественное использование приказов, распоряжений, указаний администрации образовательной организации	до 100%
4.	Нарушение установленных сроков отчетности, представления информации, недостоверность отчётов, информации	до 100%
5.	Наличие обоснованных (письменных и устных) жалоб со стороны обучающихся, их родителей (законных представителей) на качество оказываемых образовательных услуг, грубое отношение со стороны работников образовательной организации	до 100%
6.	Увеличение пропусков уроков без уважительной причины обучающимися	до 100%

6.3.5. Размер выплаты за качество выполняемых работ может быть уменьшен по представлению непосредственного руководителя работника и на основании решения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по согласованию с органом первичной профсоюзной организации.

6.3.6. Решение об уменьшении или лишении работника стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ производится за тот расчетный период, в котором было совершено упущение, и оформляется приказом руководителя образовательной организации с обязательным указанием причин. О причинах уменьшения (лишения) выплаты за качество выполняемых работ работник знакомится под роспись.

6.4. Работникам образовательной организации по согласованию с учредителем может осуществляться единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам, за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников образовательной организации.

Единовременное премирование производится всем работникам образовательной организации, состоящим в списочном составе на дату издания приказа, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы свыше одного месяца, работающим по внешнему совместительству, работникам, принятым по срочному трудовому договору сроком до трёх месяцев.

6.5. Премияльные выплаты **по итогам работы** (квартал, год) осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей

(законных представителей) обучающихся, замечаний со стороны руководителя, заместителей руководителя) (П1);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы (П2);
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (П3);
- активное и результативное участие в коллективных педагогических проектах и мероприятиях, способствующих развитию образовательной организации, повышению её имиджа (П4).
- отсутствие больничных листов в течение установленного периода (квартал, год) (П5).

Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год) выплачиваются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации на соответствующий финансовый год за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, бюджета городского округа и средств от приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

Плановый размер премиальных выплат определяется приказом образовательной организации на основании рекомендации Комиссии по распределению стимулирующих выплат, который приравнивается к 100%. Премияльные выплаты не имеют гарантированного характера и выплачиваются работнику в соответствии с установленными показателями эффективности работы. Если у работника в отчетном периоде имеются административные взыскания (замечание, выговор) премия не выплачивается. В полном объеме производится выплата при выполнении всех показателей. Определяется по следующим показателям:

№ п\п	Показатель	Размер
1	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся, замечаний со стороны руководителя, заместителей руководителя) (П1)	20 %
2	Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы (достижение учащимися более высоких показателей обученности по предмету в сравнении с предыдущим периодом; стабильность и рост качества обучения; отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные отметки (по итогам четверти, полугодия, учебного года); снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины) (П2).	20%
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (организация проектной деятельности учащихся; участие в инновационной деятельности образовательной организации; ведение экспериментальной работы; разработка и внедрение авторских программ и элективных курсов) (П3)	20%
4	Активное и результативное участие в коллективных педагогических проектах и мероприятиях, способствующих развитию образовательной организации, повышению его имиджа (в т.ч. подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций муниципального, окружного и всероссийского уровней; конференции, семинары, открытые уроки) (П4)	20%



5	Отсутствие больничных листов в течение установленного периода	20%
ИТОГО		100%

Расчет премиальной выплаты (Пв) осуществляется следующим образом:

$$Пв = Пв \text{ пл. х } (П1(20\%) + П2(20\%) + П3(20\%) + П4(20\%) + П5(20\%)),$$

где: Пв – премиальная выплата по итогам работы (за квартал, год);

Пв пл. - премиальная выплата по итогам работы (за квартал, год) плановая;

П1 – показатель 1;

П2 – показатель 2;

П3 – показатель 3;

П4 – показатель 4;

П5 - показатель 5.

6.6. Выплаты *из директорского фонда* призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя образовательной организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов образовательной организации и значимым результатам работы организации.

Директорский фонд состоит из:

- постоянных выплат;
- регулярных выплат;
- разовых выплат.

Размеры и порядок установления постоянных, регулярных и разовых выплат руководителю из директорского фонда устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденных муниципальным правовым актом.

Размер директорского фонда устанавливается в процентах от выплат стимулирующего характера:

в учреждении со штатной численностью от 50-99 единиц - 13%;

от 100-249 единиц - 10%.

## VII. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- материальная помощь на профилактику заболеваний.

7.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Лангепаса и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования в возрасте до 30 лет в течение года после получения диплома, вступающий в трудовые отношения в соответствии с полученной квалификацией, а в случае призыва на срочную военную службы – в течение года после окончания военной службы.

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

Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и заключения трудового договора.

7.3. Работникам учреждений один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний. Порядок выплаты определен Положением о выплате материальной помощи для

профилактики заболеваний в период очередного отпуска к коллективному договору (Приложение № 7).

### **VIII. Иные выплаты**

8.1. К иным выплатам относится ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Ежемесячная доплата молодым специалистам устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

### **IX. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

9.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие (директорский фонд), социальные выплаты руководителю образовательной организации устанавливаются муниципальными правовыми актами, в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

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

9.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в размере до 50 % от должностного оклада по занимаемой должности и являются выплатами постоянного характера. Конкретный размер выплаты устанавливается руководителем образовательной организации в зависимости от степени сложности, напряженности выполняемой работы и специального режима работы по занимаемой должности.

9.5. Заработная плата руководителя образовательной организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников данной образовательной организации.