

Принято на собрании трудового
коллектива
Протокол 82 от «01» сентября 2017



УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ МО г. Нягань «НОШ №11»
Т.С. Прохорова
с 01 № сентября 2017 г.

СОГЛАСОВАНО
председатель профкома
Е.Г. Мезенина
«01» сентября 2017 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Управляющего совета
Н.Е. Сагдарова
«01» сентября 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оплаты и стимулировании труда,
иных видах социальной поддержки работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального
образования город Нягань
«Начальная общеобразовательная школа № 11»
с 01 сентября 2017 года

г.Нягань

2017 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о порядке оплаты и стимулировании труда, иных видах социальной поддержки работников МБОУ МО город Нягань «Начальная общеобразовательная школа № 11» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 №77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих договор членов коллегиальных, исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением Администрации города Нягани от 11.08.2017 №2537 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников МБОУ МО город Нягань «Начальная общеобразовательная школа № 11» (далее - Школа) и определяет:

- основные условия оплаты труда работников Школы;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя Школы, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда работников Школы;
- порядок формирования фонда оплаты труда Школы.

2. Система оплаты труда работников Школы устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

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

4. Система оплаты труда работников Школы устанавливается с учетом:
- государственных гарантий по оплате труда;
 - Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 - Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы»;
 - постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

- постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 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»;

- приказа Министерства труда Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

- приказа Министерства труда Российской Федерации от 06.10.2015 № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

- приказа Министерства труда 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 2012–2018 годы»;

- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

5. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

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

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат предусмотренных настоящим Положением;

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от

уровня образования;

коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий труда;

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

коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

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

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, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

6. Система оплаты труда работников Школы, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников Школы, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом Школы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Школы, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого Школой в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

8. Заработная плата работников Школы состоит из:

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

9. Размер минимальной заработной платы работников Школы не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в автономном округе.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате 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 Школы 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 директором Школы в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого Школой в соответствии с разделом VII настоящего Положения

Месячная минимальная заработная плата работников, имеющих процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в полном объеме и которые полностью отработали за этот период норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не менее минимального размера оплаты труда (с применением районного коэффициента 1,7).

Месячная минимальная заработная плата работников, имеющих процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера не в полном объеме и которые полностью отработали за этот период норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже величины прожиточного минимума, установленного для трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

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

Принятие Школой положения о системе оплаты труда в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов Школы, предусмотренных фондом оплаты труда.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

11. В локальных нормативных актах Школы, в штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками Школы, 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.

12. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений Школы

устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

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

Таблица 1

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

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Директор
2.	Заместители руководителей	Заместитель директора, главный бухгалтер
3.	Руководители структурных подразделений	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; руководитель контрактной службы, заместитель главного бухгалтера, начальник отдела кадров, заведующий хозяйством, заведующий складом.

13. Схема расчета должностного оклада специалиста Школы устанавливается:

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

- для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью Школы, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового

коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов, указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; воспитатель; методист; педагог- психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Специалист по учебно-методической работе; администратор, бухгалтер, документовед, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по защите информации, инженер-программист (программист), инженер- электроник (электроник), инспектор по кадрам, специалист по защите информации, специалист по кадрам, техник по защите информации, техник-программист, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, старший специалист по закупкам, консультант по закупкам, специалист по маркетингу, специалист по охране труда, лаборант, библиотекарь, инструктор по гражданской обороне, специалист по управлению персоналом

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

Перечень должностей служащих Школы указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих Школы

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части, младший воспитатель, делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, секретарь руководителя, комендант.

15. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности Школы или занимаемой должности, устанавливается работникам Школы 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 директора Школы согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

16. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам Школы (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.

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

Таблица 4

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки 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».

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

Таблица 5

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

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
Общеобразовательные организации		
1.	Работа педагогического работника, связанная со	0,05

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
	<p>следующими видами деятельности:</p> <p>работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы);</p> <p>проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки);</p> <p>проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, (коэффициент применяется по факту нагрузки).</p>	
2.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе	0,05
3.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
5.	<p>Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)</p> <p>Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)</p>	0,05
6.	Заведование учебно-производственной мастерской (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
6.1	Заведование спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
7.	<p>Работа педагогических работников, связанная с:</p> <p>- реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки);</p> <p>-реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки).</p>	0,05
8.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме	0,10

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
	обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
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).	0,10
10.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
11.	Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
12.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
13.	Работа в дошкольных группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
14.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	0,10
15.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30
16.	Работа педагогического работника начальных классов, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
17.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
18.	Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,85
19.	Работа руководителя 1 уровня в условиях объединенной инфраструктуры (наличие 2-х зданий)	0,10
20.	Работа руководителя 1 уровня в условиях пункта проведения экзамена в рамках государственной итоговой аттестации	0,10

19. 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 Школы, 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.

19.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам Школы в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание за установление коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
Квалификационная категория:	
Высшая категория	0,2

Основание за установление коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
Первая категория	0,1
Вторая категория	0,05

19.2. 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 Школы.

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
-----------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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.

20. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения Школы к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения Школы к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

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

21. Коэффициент уровня управления устанавливается директору Школы, заместителям директора, руководителям структурных подразделений Школы на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

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
Уровень 4	0,00

22. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем

произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Школы (таблица 10 настоящего Положения).

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих Школы

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

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

24. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников Школы 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.

Директор Школы 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 так далее.

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 так далее, 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

25. 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.

26. 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.

Директор Школы 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.

27. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315–317 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы города Нягани от 22.04.2016 года №781 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нягань, работающих в органах местного самоуправления муниципального образования город Нягань и муниципальных учреждениях муниципального образования город Нягань».

28. 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.

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

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
--	----------------------	----------------	---------------------------------------------------------------------------

	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 статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: - не менее одинарной 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; - не менее 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 статьей 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) опасными условиями труда	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.

	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности и рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом директора Школы 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 директора Школы 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
7.	Процентная надбавка за работу	до 50 %	

	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
	в местностях Крайнего Севера		

30. 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.

31. 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

32. 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).

33. 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 Школы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Школы указанным в пункте 4 таблицы 12 настоящего Положения.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Школы. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом Школы.

34. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом Школы, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности школы (Приложение 1).

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Школы (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 диагностик, замеров, опросов.

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Школы.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников Школы.

Размер установленной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Дополнительно за качество выполняемых работ в Школе может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (Приложение 2,3,4). Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого Школой в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Конкретный размер выплаты определяется и осуществляется приказом директора по представлению руководителей служб и структурных подразделений. Выплачивается 1 раз в месяц, и не зависит от фактически отработанного времени и включается в расчет среднего заработка работника в месяце фактического начисления в полном размере.

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

Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам Школы

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
Заместители руководителя, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, руководители структурных подразделений, педагогический персонал				
1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50%	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере (баллах)	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с перечнем показателей и условий для премирования по итогам работы за год	Единовременно
Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг (осуществлением научной деятельности), служащие, рабочие				
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	0% -50%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
5.	Выплата за особые	В абсолютном размере (баллах)	В соответствии с показателями	Единовременно, в

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
	достижения при выполнении услуг (работ)		эффективности деятельности по факту получения результата выполнения услуг (работ)	пределах экономии средств по фонду оплаты труда
6.	Выплата за качество выполняемой работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно за счет средств от приносящей доход деятельности, при наличии средств
7.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с перечнем показателей и условий для премирования по итогам работы за год	Единовременно

36. Премияльная 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 Школы.

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

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности за фактически отработанное время.

Перечень показателей и условий для премирования работников Школы по итогам работы за год:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу,

бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

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

Таблица 13

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

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

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

37. Заработная плата директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

38. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат Директору Школы устанавливаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани и указывается в трудовом договоре.

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

40. Компенсационные выплаты устанавливаются директору, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Школы 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.

41. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору Школы определяются в соответствии с Порядком установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Нягань.

42. Установление стимулирующих выплат директору Школы осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы Школы, личного вклада директора Школы в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Школы, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы Школы и критерии оценки эффективности и результативности работы директора Школы устанавливаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани

43. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии разделом IV настоящего Положения.

44. Иные выплаты директору, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Школы устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

45. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения.

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

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

47. В целях повышения эффективности и устойчивости работы Школы, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам Школы 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, к юбилейным датам;

- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

- ежемесячная доплата до минимального размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников;

- материальная помощь.

48. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого Школой 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.

49. Работникам Школы 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 директора Школы.

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 Школы (кроме директора).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

В целях единого подхода к расчету месячного фонда оплаты труда для определения объема единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска:

- расчет месячного фонда оплаты труда работника Школы считать как сумму должностного оклада по основному месту работы плюс фонд надбавок

и доплат в объеме 20%. Данный расчет месячного фонда оплаты труда применять для всех работников Школы кроме руководителя 1 уровня;

- расчет месячного фонда оплаты труда руководителю 1-го уровня производить как сумму должностного оклада плюс плановый размер директорского фонда в полном объеме. Размер материальной помощи руководителя 1-го уровня составляет 10 % от планового расчетного годового фонда оплаты труда руководителя.

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 (расчет выплаты осуществляется с даты приема работника на работу до конца календарного года). При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

В отношении работников, приступившим к работе в связи с окончанием отпуска по уходу за ребенком до трех лет, а также, прервавших отпуск по уходу за ребенком до трех лет и приступивших к работе, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится с даты выхода работника на работу до конца календарного года, за исключением работников находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет и работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

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

Разовые выплаты, связанные с праздничными датами, выплачиваются работникам, состоящим в списочном составе Школы на дату издания локального акта по выплате премии, за исключением работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до трех лет, а также вновь принятым и отработавшим в Школе менее одного месяца.

Единовременное премирование (без учета выплат к юбилейным датам работников) осуществляется в Школе в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с Комитетом образования и науки Администрации города Нягани не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии к праздничным датам выплачивается в едином размере всем сотрудникам Школы (в т.ч. директору) и не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование к профессиональным праздникам образования осуществляется в размере для каждой категории работников Школы и не может превышать 10 тысяч рублей.

51. Единовременное премирование к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65, 70 лет) осуществляется в размере до месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности данного работника.

52. 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.

53. Материальная помощь выплачивается работникам за счет средств местного бюджета при наличии экономии по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) в размере 10 000 рублей;
- в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар квартиры и другое) в размере 10 000 рублей.
- близким родственникам (супруг, супруга, родители, дети) в связи со смертью сотрудника в размере 20 000 рублей.

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ШКОЛЫ

54. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объема субсидий предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности

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

55. При формировании фонда оплаты труда:

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

Положения;

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

56. Директор Школы несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда Школы и обеспечивает соблюдение установленных требований.

57. При формировании годового фонда оплаты труда Школа обязана обеспечить:

- достижение целевых значений показателей средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций;

- соблюдение соотношения средней заработной платы общеобразовательных организаций к средней заработной плате педагогических работников дошкольных организаций;

- соблюдение соотношения фонда заработной платы педагогических работников 60% и прочего персонала 40% в годовом фонде оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к
Положению о порядке оплаты и
стимулировании труда,
иных видах социальной
поддержки работников
МБОУ МО г. Нягань НОШ № 11

**показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Школы для
установления выплаты за качество выполняемых работ
заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера,
руководителям структурных подразделений, педагогическому персоналу**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплаты (% должностного оклада работника)
Административно-управленческий персонал		
1. За эффективный учет финансово-хозяйственной деятельности.	Отсутствие замечаний	1-5%
2. За укрепление материально технической базы школы	Отсутствие замечаний	1-10%
3. За организацию контроля пропускного режима	Отсутствие замечаний	1-10%
4. За обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб	Отсутствие замечаний	1-20%
5. За организацию контроля за апробацию новых программ, курирование пилотных и других площадок	Выполнение работ по внедрению новых программ, разработка планов, сдача отчетов	1-15%
6. За подготовку и своевременное предоставление информации по запросам КОиН, Администрации г. Нягани, ДОиМП ХМАО - Югры	Отсутствие замечаний	1-20%
7. Эффективность организации работы по предоставлению платных образовательных услуг	Отсутствие жалоб	1-15%
8. За качественное и своевременное выполнение плана муниципального заказа, соблюдение требований и сроков, 100% исполнение муниципальных контрактов и гражданско-правовых договоров	Отсутствие замечаний	1-10%
9. За работу с федеральной и окружной государственной информационной системой мониторинга и управления энергосбережением и повышением энергетической эффективности	Отсутствие замечаний	1-10%
10. За своевременное выполнение необходимых объемов текущего ремонта, проводимого в течение учебного года	Выполнение работ в срок	1-10%
11. Развитие образовательных услуг и образовательной среды школы: Заполнение электронных баз данных.	Своевременное заполнение баз данных	1-10%

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплаты (% должностного оклада работника)
12. Своевременное размещение и обновление информации на сайте ОУ по курируемому направлению	Своевременное размещение и обновление информации	1-10%
13. За управление и реализацию программы ООП НОО	Отсутствие замечаний	1-10%
14. Внедрение (использование) новых технологий: -интернет ресурсы, современное оборудование и новые материалы, автоматизированные системы, программные продукты, базы данных и др.	Активность пользования	1-15%
15. Обеспечение высокой читательской активности обучающихся	Отсутствие снижения активности	1-10%
Педагогический персонал		
1. Положительная динамика либо стабильно высокий уровень образовательных результатов по итогам административных контрольных работ	Стабильность качества: Выше 70% 60-70% 50- 60%	15-20% 10-15% 5-10%
2. Качество образования по предмету за прошедший учебный год, полугодие: - учителя начальной школы; - учителя английского языка; - учителя физической культуры, музыки	- уровень качества образования не ниже среднего по школе, отсутствие неуспевающих; - уровень качества образования на 5% выше среднего по школе	1-10% 1-10%
3. Организация питания за счет средств родительской платы (без учета льготных категорий)	% охвата детей (кроме льготных категорий) горячим питанием за счет средств родителей	100% охвата уч-ся класса – 5% 80-100% - 3% 80-60% - 1%
4. Степень ответственности сотрудника в отношении трудовой дисциплины: ведение журналов, своевременное ознакомление с распорядительными документами, своевременность сдачи отчетов, организация рабочего места, посещение информационных совещаний, педагогических советов, семинаров и т.д	Отсутствие замечаний	1-10%
5. Посещение городских культурно-массовых мероприятий художественно-эстетической направленности (филармонические уроки, абонементы театра и т.д.)	Творческий отчет, наличие абонементов, отзывы о посещенных мероприятиях на сайте	1-5%
6. За проявление инициативы и проведение мероприятий различной направленности с приглашенными представителями организаций, родителями и т.д.	Успешное проведение мероприятия, размещение информации на сайте	1-3%
7. Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы	Отсутствие замечаний	1-3%

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплаты (% должностного оклада работника)
8. За обновление материалов сайта	Отсутствие замечаний, своевременное размещение информации	1-5%
9. За участие в инновационной и экспериментальной работе (РИП)	По приказу	1-10%
10. Выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей, в связи с производственной необходимостью	По факту выполнения работы	1-10%

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 к
Положению о порядке оплаты и
стимулировании труда,
иных видах социальной
поддержки работников
МБОУ МО г. Нягань НОШ № 11**

**показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Школы для
установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые
достижения при выполнении услуг (работ)
заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера,
руководителям структурных подразделений**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплаты, рублей
Административно-управленческий персонал		
1. Проведение текущего и капитального ремонта в летний период	Объем проводимых работ	1000-5000
2. За разработку (создание) локальных нормативных документов школы (публичного доклада, самообследования ОО, программ, правил, регламентов, инструкций, положений и пр.)	Значимость локального акта, объем проведенной работы	500-3000
3. За сопровождение участников, победителей и призеров конкурсов, мероприятий различных уровней	Отсутствие внештатных ситуаций	500-1000
4. За увеличение объема работы (в период сдачи отчетности, подготовки материалов к проверкам, запросам, отчетам, проведения городских открытых мероприятий, ВПР, олимпиад и т.д.)	Объем дополнительной нагрузки	1000-3000
5. За своевременное предоставление статистических отчетов по запросам КОиН, Администрации г. Нягани, ДОиМП ХМАО - Югры	Отсутствие замечаний	1000-2000
6. Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ, и поставку товаров	По факту выполнения работы	1000-2000
7. Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению недочетов/предписаний контролирующих органов и служб	Отсутствие замечаний по результатам повторных проверок	500-1000
8. Качественная организация работы школьного лагеря для обучающихся	Отсутствие жалоб	2000-10000
9. Результативность методической деятельности (подготовка и выступления на ГМО, городских семинарах, проведение мастер классов, конференций, выставках и др.)	При наличии приказа	1000-5000
10. За качественную организацию работы с социальными партнерами	По факту выполнения работы	1000-2000
11. За качественную организацию образовательного процесса	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам проверок,	1000-3000

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплаты, рублей
	отсутствие жалоб	
12. Организация и проведение системных исследований, мониторингов, опросов и пр.	Масштаб проведенного исследования, количество опрошенных	500-2000
13. Работа в оргкомитетах по проведению городских мероприятий, жюри, комиссиях	По факту выполнения работы	500-1500
14. Публикации о деятельности школы, в том числе и на сайтах в сети Интернет: - муниципальный, - региональный, - всероссийский уровни	По факту выполнения работы	500-1000
15. Выполнение особо важных и ответственных работ по поручению директора	Объем проведенной работы. По факту выполнения работы	500-2000

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 к
Положению о порядке оплаты и
стимулировании труда,
иных видах социальной
поддержки работников
МБОУ МО г. Нягань НОШ № 11**

**показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Школы для
установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые
достижения при выполнении услуг (работ)
педагогическому персоналу**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплаты, рублей		
Педагогический персонал				
1. Участие в соревнованиях, смотрах, мастер-классах, работе (выступления) ГМО и профессиональных конкурсах: - очных; - заочных	Работа в команде по подготовке участника конкурса	500-3000		
	Результативность участия в профессиональных конкурсах (очно) Результативность участия в профессиональных конкурсах (заочно)	от 2000 до 10000 от 500 до 1000		
2. Создание элементов образовательной инфраструктуры, формирование комфортной развивающей среды (оформление и развитие учебного кабинета)	При наличии отчета о результатах работы, подтверждающих документов	300-1000		
3. Обучение на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя (по согласованию с администрацией учреждения)	Наличие свидетельства, сертификата, приказа о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя	250-5000		
4. Высокое качество открытых уроков по экспертному оцениванию, проведение открытых мастер-классов, проведение открытых воспитательных мероприятий: - школьный уровень; - городской уровень	Факт качественного проведения	500-700		
		800-1000		
5. Профилактическая работа с учащимися и семьями, попавшими в трудную жизненную ситуацию.	Наличие положительной динамики	от 500 до 800		
6. Достижения обучающихся в социально значимых проектах, конкурсах, олимпиадах, соревнованиях (учитываются только призовые места)	Наличие дипломов, грамот: - школьный уровень (очно) - муниципальный (очно) - региональный (заочно) - всероссийский (заочно) - международный (заочно)	1м	2м	3м
		150	100	50
		1500	1000	500
		300	200	100
		300	200	100
		300	200	100
			Выплаты за заочные конкурсы разного уровня не более 1500	

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплаты, рублей
7. За работу в жюри конкурсов, олимпиад и проверку олимпиадных заданий по различным предметным областям	По факту выполнения работы - школьный уровень - муниципальный	от 50 до 400 от 500 до 1000
8. Эффективность коррекционной работы учителя-логопеда, педагога-психолога	Позитивная динамика по итогам обследования.	до 1000
9. Работа в ПМПК, Совета профилактики	По факту выполнения работы	от 100 до 1000
10. Системные исследования разного уровня	Масштаб проведенного исследования, количество опрошенных, анализ	от 100 до 500
11. Выполнение особо важных и ответственных работ по поручению директора, заместителей директора	Объем проведенной работы. По представлению, служебной записке или приказу	от 200 до 1000
12. Качественная организация и проведение школьных спартакиад, конкурсов, соревнований, турниров и др.	При наличии отчета о результатах работы (справка или письменная информация)	от 500 до 1500
13. Дополнительная психолого-педагогическая, просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами, обучающимися	При наличии отчета о результатах работы (справка или письменная информация)	от 100 до 500
14. Организация учета детей от 0 до 18 лет на закрепленных территориях	По приказу. Своевременность, качество информации	от 1000 до 1500

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 к
Положению о порядке оплаты и
стимулировании труда,
иных видах социальной
поддержки работников
МБОУ МО г. Нягань НОШ № 11**

**показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Школы для
установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые
достижения при выполнении услуг (работ)
специалистам, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием
образовательных услуг (осуществлением научной деятельности), служащим и рабочим**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплаты, рублей
Прочие специалисты, рабочие и служащие		
1. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Объем проведенной работы. Служебная записка, приказ	от 300 до 2000
2. Разработка (создание) локальных нормативных документов школы	Значимость локального акта, объем проведенной работы.	от 500 до 1000
3. Повышение профессионального уровня	Наличие свидетельства, сертификата, заключения договора, квитанции об оплате повышения квалификации	от 500 до 5000
4. За выполнение общественных поручений	Объем проведенной работы. Служебная записка, приказ	от 100 до 500
5. За качественную организацию образовательного процесса	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам проверок, отсутствие жалоб	до 1000
6. Участие в работах, связанных с подготовкой к новому учебному году (ремонтные работы, благоустройство)	Объем проведенной работы. По справке заместителя директора по АХЧ	до 10000
7. Высокие результаты работы, интенсивность и напряженность труда по уборке здания школы и ее территории в осенне-зимний период	Объем проведенной работы. По справке заместителя директора по АХЧ	до 3000
8. Ведение архивной документации, подготовка документов для передачи в архив	Объем проведенной работы. По факту выполнения работы	от 100 до 500
9. Стирка штор и ковровых изделий, погрузка и разгрузка вручную	Объем проведенной работы. По факту выполнения работы	от 100 до 2000
10. За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Объем и значимость проведенной работы. Отсутствие замечаний	до 1000
11. Качественная работа по предупреждению недопущений неисправностей оборудования	Бесперебойная работа оборудования.	от 100 до 1000

Прошито, пронумеровано и
сверстано печатью 37 листов
(Итого на 37 листов)
Директор Т.С. Прохорова (Прохорова Т.С.)

