

Российская Федерация
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра
Тюменская область, г. Сургут
КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА-ЮГРЫ
«СУРГУТСКАЯ ШКОЛА ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»

ПРИКАЗ

29.06.2017

№324

Об утверждении Положения об оплате труда

На основании приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 05.06.2017 № 4-нп «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 2 марта 2017 года №3-нп «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

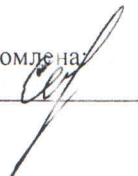
1. Утвердить в новой редакции Положение об оплате труда работников казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».
2. Положение об оплате труда, утвержденное пунктом 1 настоящего приказа, вступает в силу с 1 сентября 2017 года.
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

И.о. директора



Е.В. Цветкова

С приказом ознакомлена
Саломатова Е.В.



**Положение об оплате труда работников
казенного общеобразовательного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями
здоровья»
(далее - Положение)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры №3-нп от 02.03.2017 г. «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры № 4-нп от 05.06.2017 «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры №3-нп от 02.03.2017 г. «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему и условия оплаты труда работников государственных казенных образовательных организаций Ханты-

Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и определяет:

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

1.2. Настоящее положение устанавливает систему оплаты труда и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда руководителя, заместителей, главного бухгалтера, педагогических работников, специалистов, служащих и рабочих (далее – работники) *казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»* (далее – организация).

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

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

1.5. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указа Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017годы»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов

и других служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 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 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 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 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

1.6. 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;

коэффициент территории – относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности);

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 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.7. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным

актом организации 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.

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

1.9. Заработная плата работников организации состоит из:

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

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

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, на основании приказа руководителя организации начисляется доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

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

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

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

II. Основные условия оплаты труда работников организации

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

2.2. *Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей* устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, 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 организации указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей организации,
их заместителей организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Директор
2.	Заместители руководителя	Заместитель директора, главный бухгалтер

2.3. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

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

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

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); учитель; учитель-

		дефектолог; учитель-логопед.
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Администратор, бухгалтер, диспетчер, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инспектор по кадрам, механик, специалист по защите информации, специалист по кадрам, техник, техник по защите информации, техник-программист, художник, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, старший специалист по закупкам, консультант по закупкам, специалист по охране труда; лаборант.

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

Перечень должностей служащих организации указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих организации

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

2.5. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается 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 (распоряжение) руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

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

Размер вышеуказанной выплаты составляет **50 рублей**.

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

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

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

Таблица 4

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
--	------------------------------

1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки 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 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.8. Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в городской местности - 1,0

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

Таблица 5

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

специалистов, служащих

	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Общеобразовательные организации		
1.1.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики <i>(коэффициент применяется на ставку работы)</i> .	0,05
1.2.	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии <i>(коэффициент применяется по факту нагрузки)</i> ;	
1.3.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом <i>(коэффициент применяется на ставку работы)</i>	
1.4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков <i>(коэффициент применяется на ставку работы)</i>	
1.5.	- Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком <i>(коэффициент применяется на ставку работы)</i> ; - Руководство методическими объединениями <i>(коэффициент применяется на ставку работы)</i> .	
1.6.	Проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, <i>(коэффициент применяется по факту нагрузки)</i> .	0,10
1.7.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом <i>(коэффициент применяется на ставку работы)</i>	
1.8.	Работа педагогического работника, связанная с	

	заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	
1.9.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения	
1.10.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.11.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.12.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.13	Работа педагогических работников в: - общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	0,35
1.14	Работа (кроме педагогических работников) в: - общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	0,10

2.10 Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников организаций

устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

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

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

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

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 7 настоящего Положения.

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

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

Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	
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	0,05

благотворительность»	
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, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

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

Объемные показатели и порядок отнесения государственных образовательных организаций автономного округа к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом Департамента.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

2.14 Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю организации, заместителям руководителя, руководителям структурных

подразделений организации на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

2.15. Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом Департамента.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

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

2.16. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 10 настоящего Положения).

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

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

2.17. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

2.18. Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в таблице 11 настоящего Положения.

Размер коэффициента специфики работы

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Общеобразовательные организации		
1.1.	Работа в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	0,10
1.2.	Водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	0,25

2.19. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

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

за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на

среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

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

Руководитель организации 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 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде

обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	По согласованию сторон в размере: - 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	Осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему

		нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - в размере 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	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.
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- Не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, за последующие часы; - не менее чем в двойном размере	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении	До 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от

	обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	вакансии	содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50 %	

3.6. Выплаты, указанные в пунктах 1-6 таблицы 12 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного

коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

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

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

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

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам организации, указанным в подпункте 1.2 пункта 1 таблицы 13 настоящего Положения (*специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие*). Выплата устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (*приложение 1*). Решение комиссии оформляется в письменном виде и заносится в протокол, на основании которого издается приказ руководителя организации. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам организации.

4.2.1 Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, по основной занимаемой должности, в размере

не более 50%.

Выплата устанавливается на один год (с 1 сентября по 31 августа).

4.2.2. Дополнительно при выполнении работ в учреждении устанавливается единовременная стимулирующая выплата за особые достижения:

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- дополнительный объем работ не входящих в круг основных должностных обязанностей работника.

4.2.3. Конкретный размер выплаты за особые достижения устанавливается в размере не более 8 000 рублей и выплачивается единовременно по факту выполнения работ в пределах экономии средств по фонду оплаты труда. Выплата устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (*приложение 3*). Решение комиссии оформляется в письменном виде и заносится в протокол, на основании которого издается приказ руководителя организации. Приказ является основанием для начисления единовременной стимулирующей выплаты работникам организации.

4.3. **Выплата за качество выполняемых работ** устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (*заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическому персоналу*) утверждаемыми протоколом комиссии по распределению стимулирующих выплат организации, в соответствии с требованиями, установленными Департаментом (*приложение 2*).

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

Результаты анализа и оценки объективности представленных результатов деятельности работников (анализ руководителя методического объединения, портфолио педагога, представление административного совета) рассматриваются Комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия). Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива. В состав комиссии могут быть назначены заместители директора школы, руководители методических объединений, члены профсоюзного

комитета, члены Управляющего Совета и другие работники школы. Всего комиссия состоит из восьми человек.

Решение комиссии оформляется в письменном виде и заносится в протокол, на основании которого издается приказ руководителя организации. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат

4.3.2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада на одну ставку или тарифной ставки работника, по основной занимаемой должности, в размере не более 50%.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается сроком на один год (на период с 01 сентября по 31 августа) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

4.3.3. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок один год, с даты приема на работу.

4.3.4. Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении устанавливается единовременная стимулирующая выплата за особые достижения деятельности организации:

- участие в конкурсах, семинарах, совещаниях и иных мероприятиях проводимых на территории автономного округа, России по повышению профессионального мастерства.

Единовременная стимулирующая выплата, устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности по каждой категории работников (*приложение 3*) в процентах от должностного оклада работника, в размере не более 20%, выплачивается по факту выполненных работ в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения. Решение комиссии оформляется в письменном виде и заносится в протокол, на основании которого издается приказ руководителя организации. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам организации.

4.4. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам
организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Общеобразовательные организации			
1.1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, педагогический персонал			
1.1.1	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% (для вновь принятых на срок 1 год не менее 15%)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.1.2	За особые показатели деятельности образовательной организации (в том числе участие в конкурсах, семинарах, совещаниях и иных мероприятиях проводимых на территории автономного округа, России по повышению профессионального мастерства)	0-20%	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, проектах регионального, федерального и международного уровня (подготовка доклада, выступления, открытого урока и т.д.)	Единовременн о, в пределах экономии по фонду оплаты труда
1.1.3	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременн о
1.2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной			

деятельностью, служащие, рабочие				
1.2.1	За интенсивность и высокие результаты работы	15% - 50%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.2.2	Премияльная выплата по итогам работы за год	до 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременн о
1.2.3	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютно м размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата выполнения услуг (работ) работником	Единовременн о, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

4.5. 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, положением по оплате труда.

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

Премияльная выплата по итогам работы за год устанавливается комиссией, по представлению заместителей директора по категориям работников, оформляется в письменном виде и заносится в протокол, на основании которого издается приказ руководителя организации. Приказ является основанием для начисления премияльной выплаты по итогам работы за год работникам организации.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности. Фонд оплаты труда работника определяется как сумма должностного оклада и установленного на

дату издания приказа размера стимулирующей выплаты.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- 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 за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 14 настоящего Положения.

Таблица 14

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

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	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 руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

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

5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю организации устанавливается приказом руководителя Департамента и указывается в трудовом договоре.

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

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

5.5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности организации, утвержденными приказом Департамента (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).

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

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности ее работы устанавливаются приказом Департамента.

5.7. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%

в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%;

5.8. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы организации;

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба автономному округу, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

- несоблюдение настоящего Положения.

5.9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 4.4. настоящего Положения (таблица 13).

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

5.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

5.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера)

устанавливается:

в общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования:

у руководителя – 5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 5.

5.13. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

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

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

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

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

6.2. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается *единовременная выплата при предоставлении ежегодного*

оплачиваемого отпуска.

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

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

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

В случае деления 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 организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Единовременная выплата исчисляется исходя из месячного фонда оплаты труда сотрудника по основной занимаемой должности умножается на размер фонда оплаты труда установленного приказом руководителя учреждения на текущий финансовый год, в пределах годового фонда оплаты труда, согласно утвержденной тарификации и штатного расписания.

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

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

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

Выплата премии осуществляется по согласованию с Департаментом не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.4. 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 (одна тысяча) рублей.

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

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им государственного задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников организации.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с

учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат (за работу в ночное время, за работу в выходной или нерабочий праздничный день, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности);

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.

Приложение 1
к положению об оплате труда
работников учреждения

**Критерии установления стимулирующей выплаты
за интенсивность и высокие результаты работы
категории работников «Специалисты, деятельность которых не связана с
образовательной деятельностью», «Служащие»**

Критерии	Индикаторы	Оценка	Максимальная оценка в процентах
Качество предоставления отчетности.	В установленные сроки и достоверно, без замечаний со стороны кураторов Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры, органов исполнительной власти.	20	20
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы ОУ.	Оснащение материально-технической базы. Проведение мероприятий по дооборудованию и адаптации ОУ для беспрепятственного доступа. Отсутствие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженности. Качественное ведение необходимой документации, договоров.	10	10
Обеспечение информационной открытости ОУ.	Своевременное ведение электронно-информационных ресурсов, сайтов, мониторингов	10	10
Удовлетворенность заказчиков качеством предоставляемых услуг.	Результаты анкетирования. Соблюдение кодекса служебного поведения.	10	10
Замечания со стороны руководителя.	Наличие замечаний	-10	

Итого:			50%
---------------	--	--	------------

**Критерии установления стимулирующей выплаты
за интенсивность и высокие результаты работы
категории работников «Рабочие»**

Критерии	Индикаторы	Оценка в %	Максимальная оценка в процентах
Высокие результаты работы.	Создание условий комфорта и чистоты. Качественное проведение мероприятий, направленных на поддержание санитарного состояния рабочей зоны в соответствии с требованиями.	10	10
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы.	Оперативность устранения неисправностей, неполадок оборудования. Рациональное использование (экономия) энергоресурсов и других материалов.	10	10
Интенсивность работы	Дополнительный объем работы (подготовка помещений к общешкольным мероприятиям)	10	10
Удовлетворенность заказчиков качеством предоставляемых услуг.	Результаты анкетирования. Соблюдение кодекса служебного поведения.	10	10
Замечания со стороны руководителя.	Наличие замечаний	-10	
Итого:			50%

Приложение 2
к положению об оплате труда
работников учреждения

**Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ
категории работников «Заместитель директора»**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Оценка	Максимальное количество
Высокое качество управленческой деятельности	Результативность программ	Наличие внутренней системы оценки качества образования Наличие адаптированных образовательных программ	5	10
	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов, отсутствие объективных жалоб, соблюдение мер противопожарной и	5	

		антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима		
	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Оснащение учебных кабинетов оборудованием, соответствующим современным требованиям. Наличие квалифицированного педагогического состава.	5	
	Организация предоставления психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся	Эффективное функционирование службы ППМС сопровождения, службу медиации	5	
Информационная открытость образовательного учреждения	Обеспечение информационной открытости	Соответствие содержания сайта закону «Об образовании в Российской Федерации». Своевременное внесение изменений. Ведение электронных ресурсов, мониторингов. Публичная отчетность.	10	10
Качество предоставления образовательных услуг	Удовлетворенность заказчиков качеством предоставляемых образовательных услуг	Результаты анкетирования. Не менее 70% родителей или лиц их заменяющих, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг	10	10
Создание условий универсальной безбарьерной среды, доступной среды	Оснащение ОУ материально-технической базой, проведение мероприятий по дооборудованию и адаптации ОУ	Наличие актуального паспорта доступности ОУ Оснащение ОУ учебно-методическими комплексами, оборудованием в соответствии с требованиями ФГОС	10	10
Качество предоставления отчетности	Своевременное и достоверное предоставление отчетов	Без замечаний со стороны кураторов Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры, органов исполнительной власти.	10	10
Замечания со стороны руководителя	Наличие замечаний со стороны руководителя	Наличие замечаний	-10	
Итого:				50%

**Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ
Категории работников «Заместитель директора (главный бухгалтер)»**

Критерии эффективности	Индикаторы	Оценка в %	Максимальное количество в процентах
Достижение целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных согласно Указом Президента РФ № 597 (по перечню РП АО № 796-рп от 29.12.2012)	На установленном уровне	15	15
Осуществление мероприятий, направленных на оптимизацию штатной численности и расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала: 1. Доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников по сравнению с уровнем прошлого года 2. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации по сравнению с уровнем прошлого года	Положительная динамика по сравнению с прошлым периодом	5	5
Наличие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженностей, в том числе по КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» по итогам отчетного года	отсутствие	15	15
Качество предоставления экономической и (или) бухгалтерской отчетности	в установленные сроки и достоверно, без замечаний со стороны кураторов Департамента	15	15
Замечания со стороны руководителя	Наличие замечаний	-10	
Итого			50%

**Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ
категории работников «Педагогические работники»**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Оценка	Максимальное количество
Своевременное и качественное выполнение рабочей программы	Качественная подготовка и проведение уроков, занятий, мероприятий	Мониторинг посещенных уроков: - высокий уровень -5 - хороший уровень -3 - отсутствие замечаний - 1	5	10%
		На системном уровне-2 На уровне внедрения-1	2	
			Дополнительная работа с учащимися	
	Применение и в образовательном процессе современных эффективных педагогических технологий			

	по реализации программы (отсутствие обучающихся по различным причинам, в том числе по болезни)			
	Замечания со стороны руководителя	Наличие замечаний	-10	
Участие в конкурсах, представление опыта на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, проводимых на территории автономного округа, России по повышению профессионального мастерства	Уровень участия в педагогических конкурсах	Всероссийский уровень - 10 Региональный уровень - 5	10	20%
	Представление опыта на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях по повышению профессионального мастерства	Всероссийский уровень - 10 Региональный уровень - 5	10	
Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	Качество конечных результатов усвоения учебного материала («прирост» предметных и личностных результатов) (для педагогов 2-9 классов)	<u>Административные контрольные работы:</u> 100%-80% - 5 79%-47% - 4 46%-27% - 3 26%-7% - 2	5	10%
	Достижение результатов освоения специальной индивидуальной программы развития (для педагогов 1 классов и классов по 2 варианту)	Мониторинг экспертной группы 100%-80% - 5 79%-47% - 4 46%-27% - 3 26%-7% - 2	5	
	Результативность участия обучающихся в деятельности по предмету и внеучебной деятельности (олимпиады, соревнования, смотры, конкурсы, выставки)	<u>Уровень участия:</u> -всероссийский уровень -5 -региональный уровень -3 -муниципальный уровень -2 - уровень учреждения -1	5	

Результативность оказания психолого-педагогической, медико-социальной помощи обучающимся	Положительная динамика ППМС помощи <i>(логопеды, психологи, дефектологи, воспитатели)</i>	<u>Мониторинг</u> 100%-80% - 5 79%-47% - 4 46%-27% - 3 26%-7% - 2	5	10%
	Проведение динамических наблюдений по освоению обучающимися адаптированных образовательных программ	Систематическое ведение дневников наблюдений – 2 Участие в заседании ПП консилиума класса - 3	5	
ИТОГО:				50%

Приложение 3
к положению об оплате труда
работников учреждения

**Критерии установления стимулирующей выплаты
за особые показатели деятельности образовательной организации
категории работников «Педагогические работники»**

Показатели	Критерии	Индикаторы	Оценка	Максимальное количество в процентах от должностного оклада
Ведение экспериментальной (исследовательской) инновационной деятельности, в том числе в рамках опорного образовательного центра	Представление результатов деятельности на региональном, федеральном и международном уровне	- Наличие публикаций - Подготовка доклада, выступления - Подготовка и проведение открытого урока, мастер-класса и т.п.	2 – за каждое представление, но не более 10	10
Особые достижения	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, спортивных соревнованиях, конкурсах, проектах регионального, федерального и международного уровня	Наличие победителей и призеров	1 – за каждого победителя или призера, но не более 5	10
	Результативность участия педагогических работников в профессиональных конкурсах, проектах регионального, федерального и международного уровня	Статус участия – победитель, призер (наличие диплома, грамоты и т.п.)	5	
	Разработка и реализация авторских образовательных программ по учебному	Утвержденная программа, допущенная к	1 – за каждую программу,	

	предмету, курсу, внеурочной деятельности	реализации	но не более 3	
	Разработка и реализация учебных и внеурочных проектов	Утвержденный проект, допущенный к реализации	1 – за каждый проект, но не более 2	
	Подготовка документов для ПМПК		0,1 за каждое представление, но не более 3	
ВСЕГО:				20%

**Критерии установления стимулирующей выплаты
за особые показатели деятельности образовательной организации
категории работников «Заместитель директора»**

Критерии	Индикаторы	Оценка	Максимальное количество в процентах от должностного оклада
Получение статуса опорного образовательного центра.	<p>Приказ Департамента образования и молодежной политики об установлении статуса.</p> <p>Организация и проведение на базе учреждения мероприятий опорного образовательного центра.</p> <p>Внедрение эффективных инновационных образовательных, управленческих технологий.</p>	10	20%
Наличие значимых результатов деятельности учреждения	<p>Наличие победителей, призеров региональных, Всероссийских, международных олимпиад, соревнований, конкурсов-смотров в образовательной, культурной, спортивной, научной деятельности.</p> <p>Наличие предложений (в виде проектов нормативных правовых актов), принятых в установленном порядке направленных на совершенствование и (или) приведение нормативной базы нормам действующего законодательства.</p> <p>Участие (с докладами, статьями) в конференциях, семинарах, симпозиумах регионального, всероссийского, международного уровня.</p>	10	

**Критерии установления стимулирующей выплаты
за особые показатели деятельности образовательной организации
категории работников «Заместитель директора (главный бухгалтер)»**

Критерии	Индикаторы	Оценка	Максимальное количество % от должностного оклада
Исполнение бюджета	1 кв.-20%, II кв. -45%, III кв.-70%	10	20%
	Отсутствие кредиторской, дебиторской задолженности (не обоснованной);		
Эффективная организация трудовой деятельности	Наличие предложений (в виде проектов нормативных правовых актов), принятых в установленном порядке направленных на совершенствование и (или) приведение нормативной базы нормам действующего законодательства. Участие в выполнении важных работ, мероприятий. Внедрение эффективных инновационных управленческих технологий.	10	

**Критерии установления стимулирующей выплаты
за особые достижения при выполнении работ
категории работников «Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью», «Служащие», «Рабочие»**

Критерии	Индикаторы	Оценка	Максимальная сумма
Эффективная организация трудовой деятельности	-Участие в выполнении важных работ, мероприятий (выполнение разовых поручений). -Участие в подготовке ОУ к новому учебному году. -Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда. -Наличие предложений (в виде проектов нормативных правовых актов), принятых в установленном порядке направленных на совершенствование и (или) приведение нормативной базы нормам действующего законодательства.	4 000 рублей за каждый индикатор	8 000 руб.