

СОГЛАСОВАНО

Директор
департамента образования
Администрации города

_____ Т.Н. Османкина

«_____» _____ 2014

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 27

_____ И.П. Мозговая

«_____» _____ 2014

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 27**

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 27 (далее – Положение) является локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда и порядок ее применения, а также определяет фонд надбавок и доплат работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 27 (далее – Учреждение).

Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказами Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», постановлением Администрации города от 10.09.2014 № 6233 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Сургута», Соглашением между Администрацией города и городским комитетом профсоюза работников народного образования и науки города Сургута по обеспечению социальных гарантий работникам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города и уставом Учреждения.

1. Общие положения

1.1. В Положении используются понятия и термины в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, регулирующими сферу трудовых и бюджетных правоотношений, а также следующие основные понятия:

- **система оплаты труда** – совокупность должностных окладов, тарифных ставок, надбавок и доплат к ним, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовой единицей, базовым коэффициентом, тарифными коэффициентами, повышающими коэффициентами, размерами надбавок и доплат, выплатами стимулирующего характера;

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

- **тарифная ставка** – фиксированный размер оплаты труда рабочего за выполнение

нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных Положением;

- **базовая единица** – величина, применяемая для расчета должностных окладов, тарифных ставок;

- **базовый коэффициент (коэффициент уровня образования)** – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для расчета должностного оклада, основного оклада;

- **основной оклад** - величина, применяемая для расчета должностных окладов, рассчитанная как произведение базовой единицы на базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) и устанавливаемая за норму часов за ставку заработной платы;

- **повышающий коэффициент** – относительная величина, определяющая размер повышения основного оклада для расчета должностного оклада;

- **фонд должностных окладов** – сумма должностных окладов руководителей, специалистов, служащих;

- **фонд тарифных ставок** – сумма тарифных ставок рабочих;

- **фонд надбавок и доплат** – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, не входящих в должностные обязанности работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера за интенсивность труда, за эффективность деятельности, за высокое качество работы, за высокую результативность, носящие регулярный (постоянный) характер;

- **доплаты** – дополнительные выплаты к должностным окладам, тарифным ставкам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов труда;

- **надбавки** – дополнительные выплаты к должностным окладам, тарифным ставкам, стимулирующие высокое качество труда, носящие регулярный (постоянный) характер;

- **компенсационные выплаты** – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством;

- **стимулирующие выплаты** – выплаты, обеспечивающие повышение мотивации работников к улучшению результатов и качества работы, их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, повышении качества оказываемых муниципальных услуг, а также поощрение за выполненную работу;

- **директорский фонд** – объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения.

1.2. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из:

- фонда должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;

- фонда тарифных ставок рабочих;

- фонда надбавок и доплат (выплат стимулирующего и компенсационного характера);

- иных надбавок, не входящих в фонд надбавок и доплат;

- единовременных выплат (единовременной выплаты к отпуску, единовременного премирования к праздничным датам);

- ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам.

1.3. В Учреждении оплата труда руководителей, специалистов, служащих производится на основе должностных окладов.

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих определяются исходя из базовой единицы, коэффициента уровня образования (далее по тексту - базовый коэффициент) и повышающих коэффициентов согласно приложению 1к Положению.

Оплата труда рабочих производится на основе тарифной ставки.

Тарифные ставки рабочих определяются исходя из базовой единицы, тарифного коэффициента по установленному разряду оплаты труда согласно Тарифной сетке по оплате труда рабочих муниципальных образовательных учреждений (пункт 2.2.1 Положения).

1.4. Размер базовой единицы для исчисления должностных (основных) окладов, тарифных ставок работников Учреждения устанавливается муниципальным правовым актом.

С 01.09.2014 базовая единица установлена в размере **4482 рубля**.

1.5. Порядок определения размера фонда надбавок и доплат регламентируется разделом 3 Положения.

1.6. Оплата труда работников Учреждения осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

1.7. Конкретный размер выплат для работников Учреждения устанавливается работодателем.

1.8. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидий на иные цели, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9. Если в результате изменения законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальных правовых актов и устава Учреждения отдельные пункты настоящего Положения вступают с ними в противоречие, то эти пункты утрачивают силу.

До внесения соответствующих изменений в Положение, действуют законы и другие правовые акты, регулирующие указанный вид деятельности.

2. Порядок применения системы оплаты труда

2.1. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в следующем порядке:

2.1.1. Произведение базовой единицы и базового коэффициента составляет основной оклад руководителя, специалиста, служащего.

Порядок расчета основного оклада устанавливается в соответствии с Порядком расчета должностных окладов руководителей, специалистов, служащих Учреждения согласно приложению 2 к Положению.

2.1.2. **Базовый коэффициент** (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста, служащего в размере согласно приложению 1 к Положению.

2.1.3. Размер должностного оклада руководителя, специалиста, служащего определяется путем суммирования основного оклада и произведений основного оклада и повышающих коэффициентов к основному окладу.

2.1.4. **Повышающие коэффициенты к основному окладу** устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы); специфики работы, видов деятельности (коэффициент специфики работы); квалификации работника (коэффициент квалификации); масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба

управления); должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления), в размерах согласно приложению 1 к Положению.

2.1.5. Для определения размера **должностного оклада руководителя**, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения Учреждения применяются повышающие коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления.

Для определения размера **должностного оклада специалиста** применяются повышающие коэффициенты стажа работы, специфики работы, квалификации.

Для определения размера **должностного оклада служащего** применяются повышающие коэффициенты стажа работы, специфики работы.

2.1.6. Основания и размеры повышающих коэффициентов к основному окладу определяются согласно приложению 1 к Положению.

Условия и особенности применения повышающих коэффициентов к основному окладу устанавливаются в соответствии с Порядком расчета должностных окладов руководителей, специалистов, служащих Учреждения (приложению 2 к Положению).

2.2. Тарифные ставки рабочих:

2.2.1. Размер тарифной ставки рабочего определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент по установленному разряду оплаты труда в соответствии с Тарифной сеткой по оплате труда рабочих:

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

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

2.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, единовременные выплаты:

2.3.1. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам Учреждения, их размеры, порядок и условия их применения устанавливаются в разделе 4 Положения, по согласованию с выборным профсоюзным органом (далее – профкомом Учреждения), в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2.3.2. Помимо выплат компенсационного и стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат, установленных согласно разделу 4 Положения, работникам Учреждения устанавливаются следующие надбавки:

2.3.2.1. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно в твердой сумме независимо от установленной нагрузки, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Надбавка устанавливается работнику один раз по основной должности либо по должности, замещаемой на условиях совместительства, в случае, если основное место работы – не образовательное учреждение или основная должность является не педагогической.

2.3.3. Работникам Учреждения, состоящим в списочном составе (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком (кроме работающих на условиях неполного рабочего времени), в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого более 14 календарных дней), устанавливаются следующие единовременные выплаты:

- единовременная выплата к отпуску один раз в календарном году в размере месячного фонда заработной платы по основной тарифной ставке (должностному окладу) за норму часов работы за ставку заработной платы;

- единовременное премирование к праздничным датам в размере до одного месячного фонда заработной платы в год по основной тарифной ставке (должностному окладу) за норму часов работы за ставку заработной платы.

2.3.4. В Учреждении может производиться единовременное премирование работников по результатам работы за год за счет обоснованной экономии средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидий на иные цели, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с департаментом образования Администрации города, в следующем порядке:

2.3.4.1. Выплата премии производится:

- руководителю Учреждения - на основании приказа директора департамента образования Администрации города;

- работникам Учреждения - на основании приказа руководителя Учреждения.

Размер премии, в соответствии с подпунктом 2.3.4.3 Положения, устанавливается данными приказами.

2.3.4.2. Премия по результатам работы за год выплачивается работникам, проработавшим полный календарный год, а также работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- прием на работу в текущем календарном году;

- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- отпуск по беременности и родам;

- расторжение трудового договора по следующим причинам: по инициативе работника - выход на пенсию, уход за ребенком, поступление в образовательное учреждение; по инициативе работодателя - сокращение штатной численности работников;

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление на замещаемую ей альтернативную гражданскую службу и возвращение в связи с окончанием военной службы; восстановление на работе работника,

ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; состояние здоровья работника в соответствии с медицинским заключением; смерть работника).

2.3.4.3. Премия по результатам работы за год выплачивается в размере до двух месячных фондов оплаты труда работника.

Конкретный размер премии определяется:

- исходя из фактически имеющейся обоснованной экономии по фонду оплаты труда (в процентах от месячного фонда оплаты труда работника, соответствующего сложившемуся проценту экономии от месячного фонда оплаты труда учреждения);

- исходя из установленного на дату издания приказа месячного фонда оплаты труда работника.

2.3.4.4. Руководитель Учреждения по согласованию с профкомом вправе снижать размер или лишать работника установленной ему премии по результатам работы за год при наступлении следующих условий:

- некачественное и несвоевременное выполнение должностных обязанностей, определенных утвержденными должностными инструкциями – на 25 %;

- некачественное и несвоевременное выполнение муниципальных правовых актов, поручений и заданий руководителя – на 40 %;

- несоблюдение сроков предоставления установленной отчетности, не предоставление достоверной информации – на 25 %;

- несоблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка – на 75 %;

- наличие дисциплинарного взыскания – на 50 %.

Снижение размера или лишение премии оформляется приказом руководителя Учреждения, основанием для издания приказа может являться представление (служебная, докладная записка и т.п.) непосредственного руководителя работника.

В целях принятия обоснованного решения до издания соответствующего приказа с работника запрашивается объяснительная записка.

Размер премии руководителю Учреждения может быть снижен приказом директора департамента образования Администрации города.

2.3.4.5. Премия по результатам работы за год начисляется пропорционально отработанному в течение года времени.

В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, время исполнения государственных обязанностей, время нахождения в служебной командировке, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, время простоя не по вине работника.

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

2.3.4.6. Размер премии по результатам работы за год оформляется ведомостью по форме, установленной приложением 3 к Положению, которая представляется в бухгалтерию для начисления

Ведомость на выплату премии по результатам работы за год утверждается:

- директором департамента образования Администрации города - руководителю Учреждения;

- руководителем Учреждения - работникам Учреждения.

2.4. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее – ежемесячное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам Учреждения в размере 1000 рублей за один класс, за счет средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Начисление ежемесячного вознаграждения осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Указанное вознаграждение входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

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

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

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда:

2.5.1. В Учреждении применяется почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

2.5.2. Размер оплаты за один час педагогической работы, указанной в пункте 2.5.1 Положения, определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по должности, за которую производится почасовая оплата труда.

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

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

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

2.5.4. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий, факультативов, курсов, лекций, семинаров, консультаций и т.д., для обучающихся, работников Учреждения с применением ставок почасовой оплаты труда.

С применением ставок почасовой оплаты труда производится оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, соревнований, рецензентов, экспертов конкурсных работ, программ, проектов, учебно-методических материалов.

Предельные ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базовой единицы, предельных коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, согласно пункту 2.5.5 Положения, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

2.5.5. Предельные коэффициенты ставок почасовой оплаты труда специалистов, привлекаемых к работе в Учреждении:

Направление деятельности	Предельные коэффициенты ставок почасовой оплаты труда		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Проведение учебных занятий, факультативов, курсов, лекций, семинаров, консультаций:			
- обучающиеся	0,06	0,045	0,03
- работники образования (работники муниципальных учреждений)	0,09	0,075	0,045
Работа в качестве членов жюри конкурсов, смотров, соревнований, рецензенты, эксперты конкурсных работ, программ, проектов, учебно-методических материалов и т.д.	0,075	0,06	0,03

2.6. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными Положением, но не должна превышать восьмикратного размера средней заработной платы работников Учреждения.

3. Фонд надбавок и доплат работникам Учреждения (далее-ФНД)

3.1. ФНД представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера работникам Учреждения.

ФНД учитывается в составе фонда оплаты труда и финансируется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидий на иные цели, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.2. Размер и состав ФНД

3.2.1. ФНД устанавливается в размере 22 % от фонда должностных окладов руководителей, специалистов, служащих, тарифных ставок рабочих, надбавок, установленных пунктом 2.3.2 Положения.

Сумма ФНД исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФТС} + \text{Н}) \times \text{К},$$

где:

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФДО - фонд должностных окладов руководителей, специалистов, служащих;

ФТС - фонд тарифных ставок рабочих;

Н - надбавки, установленные пунктом 2.3.2 Положения (за ученую степень, на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

К - коэффициент фонда надбавок и доплат - 0,22.

3.2.2. ФНД состоит из фонда надбавок, доплат работникам Учреждения, директорского фонда и является источником следующих видов выплат:

- выплат компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- надбавок и доплат стимулирующего характера;
- выплат из фонда стимулирующих выплат за эффективность деятельности, интенсивность работы, высокие результаты работы, качество выполняемых работ.

3.3. Директорский фонд составляет с учетом имеющейся в Учреждении штатной численности 10 % от фонда стимулирующих выплат. При установлении размера директорского фонда за счет средств от приносящей доход деятельности учитывается штатная численность Учреждения, финансируемая за счет указанных средств.

3.4. Порядок распределения фонда стимулирующих выплат.

3.4.1. Определение размера фонда стимулирующих выплат работников Учреждения (кроме 1-го руководителя согласно штатному расписанию) осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФСВ} = \text{ФНД} - \text{ДН} - \text{ДФ},$$

где:

ФСВ - фонд стимулирующих выплат работников Учреждения (кроме 1-го руководителя (директора) Учреждения);

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ДН - фонд ежемесячных доплат, надбавок компенсационного, стимулирующего характера, установленных работникам Учреждения в соответствии с разделом 4 Положения;

ДФ - директорский фонд.

3.4.2. Стимулирующие выплаты из фонда стимулирующих выплат носят регулярный (постоянный) характер.

3.4.3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются Положением с учетом специфики деятельности Учреждения, стратегии Учреждения, программы его развития, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла Учреждения, позиционирования на рынке образовательных услуг.

3.4.4. Из фонда стимулирующих выплат производятся следующие стимулирующие выплаты работникам Учреждения (с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях):

3.4.4.1. Выплата за эффективность деятельности:

- руководителям 2-го уровня (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по внеклассной и внешкольной воспитательной работе), работа которых непосредственно связана с учебной, воспитательной деятельностью (кроме заместителя директора по административно - хозяйственной работе),

- педагогическим работникам

в зависимости от результатов труда, с учетом качества оказываемых муниципальных услуг и достижения показателей эффективности деятельности Учреждения, в порядке, установленном подпунктом 3.4.8 Положения.

3.4.4.2. Выплата за качество выполняемых работ:

- руководителям 2-го уровня (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по внеклассной и внешкольной воспитательной работе с детьми), работа которых непосредственно связана с учебной, воспитательной деятельностью (кроме заместителя директора по административно - хозяйственной работе),

- педагогическим работникам

в порядке, установленном пунктом 3.5. Положения.

3.4.4.3 Ежемесячная выплата за высокие результаты работы:

- руководителю 2-го уровня, работа которого не связана непосредственно с учебной, воспитательной деятельностью (заместителю директора по административно-хозяйственной работе) – до 35% от должностного оклада;

-руководителям 3-го уровня (заведующей библиотекой)-до 25% от должностного оклада;

- специалистам (кроме педагогических работников) – до 20% от должностного оклада;

- служащим – до 15% от должностного оклада;

- рабочим – до 10% от тарифной ставки.

Руководитель Учреждения по согласованию с профкомом вправе снижать размер или лишать работника установленной ему ежемесячной выплаты за высокие результаты работы на месяц по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей -до 50 %;

- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии – на 100%;

- систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения Правил внутреннего трудового распорядка – до 75 %;

- нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных нормативных правовых актов – до 100 %;

- нарушение финансовой дисциплины – до 75 %;

- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации – до 50 %;

- неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря – до 30 %;

- нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда, техники безопасности- до 100 %;

- нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц- до 75 %.

Ежемесячная выплата за высокие результаты работы не производится при наличии у работника дисциплинарного взыскания.

Снижение размера или лишение ежемесячной выплаты за высокие результаты деятельности оформляется приказом руководителя Учреждения. В целях принятия обоснованного решения до издания соответствующего приказа с работника запрашивается объяснительная записка.

3.4.5. Фонд стимулирующих выплат Учреждения за эффективность деятельности, за качество выполняемых работ руководителям 2-го уровня (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по внеклассной и внешкольной воспитательной работе с детьми), работа которых непосредственно связана с учебной, воспитательной деятельностью (кроме заместителя директора по административно - хозяйственной работе), заведующему библиотекой, педагогическим работникам определяется по формуле:

$$\text{ФСВэк} = \text{ФСВ} - \text{Впр},$$

где:

ФСВэк - фонд стимулирующих выплат работников Учреждения за эффективность деятельности, за качество выполняемых работ;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат работников Учреждения (кроме 1-го руководителя);

Впр – сумма ежемесячной выплаты за высокие результаты работы.

3.4.6. На стимулирующие выплаты за эффективность деятельности, за качество выполняемых работ руководителям 2-го уровня (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по внеклассной и внешкольной воспитательной работе с детьми), работа которых непосредственно связана с учебной, воспитательной деятельностью (кроме заместителя директора по административно - хозяйственной работе) направляется 9% от фонда стимулирующих выплат работников Учреждения за эффективность деятельности, за качество выполняемых работ, из которых:

- 60% - на выплаты за эффективность деятельности,

- 40% - на выплаты за качество выполняемых работ.

3.4.7. На стимулирующие выплаты за эффективность деятельности, за качество выполняемых работ педагогическим работникам, направляется **91%** от фонда стимулирующих выплат работников Учреждения за эффективность деятельности, за качество выполняемых работ, из которых:

- 80% - на выплаты за эффективность деятельности,
- 20% - на выплаты за качество выполняемых работ.

3.4.8. Порядок установления выплаты за эффективность деятельности.

3.4.8.1. Установление работникам Учреждения выплаты за эффективность деятельности осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности каждого работника за предшествующий учебный год (за период с 1 сентября прошлого года по 31 августа текущего года). Для оценки эффективности деятельности работников используются критерии, показатели, указывающие на результаты труда работников, их участие в повышении результатов деятельности учреждения, качества оказываемых муниципальных услуг и достижении показателей эффективности деятельности Учреждения.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности показатель представляется в исчислимом формате (в единицах, долях, процентах и пр.). Допускается применение показателей, характеризующих выполнение определенных условий (да/нет, наличие/отсутствие).

Оценка эффективности деятельности производится на основании отчета о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и т.д.

3.4.8.2. Инструменты оценки эффективности деятельности (критерии, показатели) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности учреждения, рассматриваются и принимаются общим собранием работников Учреждения, утверждаются приказом руководителя Учреждения.

3.4.8.3. Оценка эффективности деятельности работников проводится один раз в год, в сентябре, комиссией, избранной из представителей управляющего совета, коллектива работников Учреждения, профкома Учреждения в количестве не менее 5 человек.

Состав комиссии избирается на общем собрании работников Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения, председателем комиссии является заведующий, в составе комиссии в обязательном порядке должны быть представители профкома Учреждения.

Деятельность комиссии по оценке эффективности деятельности работников регламентируется соответствующим положением, утвержденным приказом руководителя Учреждения.

3.5. Размер выплаты за эффективность деятельности определяется в следующем порядке:

3.5.1. Проводится оценка исполнения показателей эффективности деятельности работников с использованием утвержденных критериев и показателей оценки эффективности деятельности. Результатом оценки являются:

- ведомость результатов оценки эффективности деятельности работников (по категориям работников, в разрезе применяемых критериев и показателей, по форме согласно приложению 4 к Положению);
- сводная ведомость результатов оценки эффективности деятельности работников (по категориям работников, по форме согласно приложению 5 к Положению).

В ведомости и сводной ведомости указывается количество исполненных показателей оценки эффективности деятельности, их доля (в процентах) по отношению к общему количеству показателей, по которым проводилась оценка качества труда работника с учетом замещаемой им должности.

3.5.2. Деятельность работника признается эффективной в случае, если доля исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности работника с учетом замещаемой им должности, составляет 80% и более.

Деятельность работника признается имеющей признаки неэффективности в случае, если доля исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности работника с учетом замещаемой им должности, составляет от 60 до 79%.

Деятельность работника признается неэффективной в случае, если доля исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности работника с учетом замещаемой им должности, составляет менее 60%.

3.5.3. Работникам, деятельность которых признана неэффективной, выплата за эффективность деятельности не производится.

3.5.4. Работникам, деятельность которых признана эффективной или имеющей признаки неэффективности, размер выплаты за эффективность деятельности устанавливается с учетом доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка деятельности работника.

Определяется «стоимость» одного процента по результатам оценки эффективности деятельности по категориям персонала (по руководителям 2-го, 3-го уровней (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по внеклассной и внешкольной воспитательной работе с детьми, заведующий библиотекой, по педагогическим работникам). Для этого сумма средств фонда стимулирующих выплат работников учреждения за эффективность деятельности, приходящихся на соответствующую категорию работников, делится на сумму значения долей исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка, набранных работниками соответствующей категории, деятельность которых признана эффективной или имеющей признаки неэффективности по результатам оценки эффективности деятельности.

3.5.5. Рассчитывается размер выплаты за эффективность деятельности работнику путем умножения «стоимости» одного процента по результатам оценки эффективности деятельности на значение доли исполненных работником показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности.

Выплата за эффективность деятельности работнику устанавливается на один год (на период с 1 сентября по 31 августа), выплачивается ежемесячно.

3.6. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ.

3.6.1. Установление работникам Учреждения выплаты за качество выполняемых работ осуществляется с учетом результатов оценки качества труда каждого работника. Для оценки качества труда работников используются показатели, указывающие на их участие в повышении результатов деятельности Учреждения.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности показатель должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, долях, процентах и пр.). Допускается применение показателей, характеризующих выполнение определенных условий (да/нет, наличие/отсутствие).

Оценка деятельности производится на основании статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и т.д.

3.6.2. Инструменты оценки качества труда (показатели) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности учреждения, рассматриваются и принимаются общим собранием работников Учреждения, утверждаются приказом руководителя Учреждения.

3.6.3. Оценка качества труда работников проводится не чаще одного раза в полугодие комиссией, избранной из представителей управляющего совета, коллектива работников Учреждения, профкома Учреждения в количестве не менее 5 человек.

Состав комиссии избирается на общем собрании работников Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения, в составе комиссии в обязательном порядке должны быть представители профкома Учреждения.

Деятельность комиссии по оценке качества труда работников регламентируется соответствующим локальным нормативным актом (положением), утвержденным приказом руководителя Учреждения.

3.6.4. Размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в следующем порядке.

3.6.4.1. Один раз в квартал(полугодие) проводится оценка исполнения показателей результатов деятельности работников с использованием утвержденных показателей качества труда.

Результатом оценки являются:

- ведомость результатов оценки качества труда работников (по категориям работников, в разрезе применяемых критериев и показателей, по форме согласно приложению 6 к Положению);

- сводная ведомость результатов оценки качества труда работников (по категориям работников, по форме согласно приложению 7 к Положению).

В ведомости, сводной ведомости указывается количество исполненных показателей оценки качества труда, их доля (в процентах) по отношению к общему количеству показателей, по которым проводилась оценка качества труда работника с учетом замещаемой им должности.

3.6.4.2. Определяется «стоимость» одного процента по результатам оценки качества труда по категориям персонала (по руководителям 2-го, 3-го уровней (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по внеклассной и внешкольной воспитательной работе с детьми, заведующий библиотекой, по педагогическим работникам). Для этого сумма средств фонда стимулирующих выплат работников Учреждения за качество выполняемых работ, приходящихся на соответствующую категорию работников, делится на сумму значения долей исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка, работников соответствующей категории.

3.6.4.3. Рассчитывается размер выплаты за качество выполняемых работ работнику путем умножения «стоимости» одного процента по результатам оценки качества труда на значение доли исполненных работником показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка качества труда.

Выплата за качество выполняемых работ работнику устанавливается на период до проведения очередной оценки качества труда работников, выплачивается ежемесячно.

3.6.5. Руководитель Учреждения, по согласованию с профкомом, вправе снижать установленный комиссией размер или лишать работника выплаты за качество выполняемых работ по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей на 50 % сроком на 1 месяц;

- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии – на 100 % сроком на 3 месяца;

- систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения Правил внутреннего трудового распорядка – на 50 % сроком на 2 месяца;

- нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных нормативных правовых актов – на 100 % сроком на 2 месяца;

- нарушение финансовой дисциплины – на 75 % сроком на 2 месяца;

- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации;

- недостоверность отчетов, информации – на 50 % сроком на 2 месяца;
- неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря – на 25 % сроком на 1 месяц;
 - нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда, техники безопасности – на 100 % сроком на 2 месяца;
 - нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц – на 75 % сроком на 2 месяца.

Выплата за качество выполняемых работ не производится при наличии у работника дисциплинарного взыскания.

Снижение размера или лишение выплаты за качество выполняемых работ оформляется приказом руководителя Учреждения, основанием для издания приказа может являться представление (служебная, докладная записка и т.п.) непосредственного руководителя работника.

В целях принятия обоснованного решения до издания соответствующего приказа с работника запрашивается объяснительная записка.

3.7. Размер выплаты за качество выполняемых работ (помимо оснований, предусмотренных пунктом 3.6.5), а также размер выплаты за эффективность деятельности, установленные работникам, может пересматриваться в период их действия в следующих случаях:

- повышения установленного размера базовой единицы;
- внесения постановлением Администрации города изменений в размер повышающих коэффициентов;
- реорганизации Учреждения.

3.8. Порядок распределения директорского фонда

3.8.1. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию управленческого потенциала руководителя (директора) Учреждения, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы Учреждения.

3.8.2. Сумма директорского фонда в Учреждении определяется по следующей формуле:

$$ДФ = (ФНД - ДН) \times Рдф,$$

где:

ДФ – сумма директорского фонда;

ФНД - фонд надбавок и доплат учреждения;

ДН - фонд ежемесячных доплат, надбавок компенсационного, стимулирующего характера, установленных работникам (включая 1-го руководителя (директора) Учреждения в соответствии с разделом 4 Положения.

Рдф – установленный размер директорского фонда.

3.8.3. Директорский фонд формируется отдельно за счет средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.8.4. За счет директорского фонда, сформированного за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, производятся следующие стимулирующие выплаты руководителю Учреждения (с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях):

- выплата за эффективность деятельности, на которую направляется 60% директорского фонда (выплата производится с учетом качества оказываемых муниципальных услуг и достижения показателей эффективности деятельности Учреждения, в порядке, установленном пунктом 3.10. настоящего раздела);

- выплата за качество выполняемых работ, на которую направляется 40% директорского фонда (выплата производится в порядке, установленном пунктом 3.11. настоящего раздела).

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные руководителю Учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Положения, производятся за счет фонда надбавок и доплат Учреждения.

3.9. Директорский фонд, сформированный за счет средств от приносящей доход деятельности, является источником выплаты за качество выполняемых работ. Порядок определения размера выплаты за качество выполняемых работ руководителю из директорского фонда, сформированного за счет средств от приносящей доход деятельности, утверждается приказом директора департамента образования Администрации города.

3.10. Порядок установления выплаты за эффективность деятельности руководителю Учреждения.

3.10.1. Установление выплаты за эффективность деятельности осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности руководителя по результатам работы за предшествующий учебный год (за период с 1 сентября прошлого года по 31 августа текущего года). Для оценки используются критерии и показатели оценки эффективности деятельности, указывающие на результаты деятельности Учреждения и руководителя Учреждения, качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности учреждения. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений утверждаются приказом директора департамента образования Администрации города.

Оценка эффективности деятельности руководителей производится на основании отчета Учреждения о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и т.д.

3.10.2. Оценка эффективности деятельности руководителя осуществляется комиссией, утвержденной приказом директора департамента образования Администрации города, с привлечением председателя Сургутской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки, один раз в год в сентябре.

3.10.3. Порядок определения размера выплаты за эффективность деятельности руководителю Учреждения.

3.10.3.1. Проводится оценка исполнения показателей эффективности деятельности руководителя с использованием утвержденных критериев и показателей оценки эффективности деятельности. Результатом оценки являются ведомость результатов оценки эффективности деятельности руководителя в разрезе критериев и показателей, сводная ведомость результатов оценки эффективности деятельности руководителя. В ведомости, сводной ведомости указывается количество исполненных показателей оценки эффективности деятельности, их доля (в процентах) по отношению к общему количеству показателей, по которым проводилась оценка качества труда руководителя.

3.10.3.2. Деятельность руководителя Учреждения признается эффективной в случае, если доля исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности его деятельности, составляет 80% и более.

Деятельность руководителя Учреждения признается имеющей признаки неэффективности в случае, если доля исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности его деятельности, составляет от 60 до 79%.

Деятельность руководителя Учреждения признается неэффективной в случае, если доля исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности его деятельности, составляет менее 60%.

В случае, если учреждение не функционировало в течение предыдущего учебного года в связи с нахождением здания на капитальном ремонте, реконструкции, деятельность руководителя Учреждения признается условно эффективной в случае, если доля исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности его деятельности, составляет менее 80%.

Деятельность руководителя вновь созданного Учреждения в период первых двух лет работы признается условно эффективной в случае, если доля исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности его деятельности, составляет менее 80%.

3.10.3.3. В случае, если деятельность Учреждения признана неэффективной, выплата за эффективность деятельности руководителю Учреждения не производится.

3.10.3.4. В случае, если, деятельность Учреждения признана эффективной или имеющей признаки неэффективности, размер выплаты за эффективность деятельности руководителю Учреждения устанавливается с учетом доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности руководителя, по следующей формуле:

$$СВэд = ФЭД / 100 \times Дип,$$

где:

СВэд - размер выплаты за эффективность деятельности руководителю Учреждения;

ФЭД - сумма директорского фонда на выплаты за эффективность деятельности;

Дип – значение доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности руководителя.

Размер выплаты за эффективность деятельности руководителю устанавливается приказом директора департамента образования Администрации города на 1 год (на период с 1 сентября по 31 августа).

3.10.3.5. Размер выплаты за эффективность деятельности руководителя Учреждения, не функционирующего в течение предыдущего учебного года в связи с нахождением здания на капитальном ремонте, реконструкции, устанавливается исходя из доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности руководителя, не менее 60%.

3.10.3.6. Размер выплаты за эффективность деятельности руководителю Учреждения, вновь назначенному на должность, устанавливается в период первых двух лет работы исходя из доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности руководителя, не менее 60%.

3.11. Порядок установления размера выплаты за качество выполняемых работ руководителю Учреждения.

3.11.1. Установление выплаты за качество выполняемых работ осуществляется с учетом результатов оценки качества труда руководителей за квартал. Для оценки используются показатели качества труда, утвержденные приказом директора департамента образования Администрации города.

Оценка качества труда руководителя производится на основании статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и т.д.

3.11.2. Оценка качества труда руководителя осуществляется комиссией, утвержденной приказом директора департамента образования Администрации города, с привлечением председателя Сургутской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки, один раз в квартал.

3.11.3. Порядок определения размера выплаты за качество выполняемых работ руководителю Учреждения.

3.11.3.1. Проводится оценка исполнения показателей результатов деятельности руководителя с использованием утвержденных показателей качества труда. Результатом оценки являются ведомость результатов оценки качества труда руководителя в разрезе

применяемых критериев и показателей, сводная ведомость результатов оценки качества труда руководителя. В ведомости, сводной ведомости указывается количество исполненных показателей оценки качества труда, их доля (в процентах) по отношению к общему количеству показателей, по которым проводилась оценка качества труда руководителя.

3.11.3.2. Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается с учетом доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка деятельности руководителя, по следующей формуле:

$$\text{СВкр} = \text{ФКР} / 100 \times \text{Дип},$$

где:

СВкр - размер выплаты за качество выполняемых работ руководителю Учреждения;

ФКР - сумма директорского фонда на выплаты за качество выполняемых работ;

Дип – значение доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка качества труда руководителя.

Выплата за качество выполняемых работ работнику устанавливается руководителю на три месяца.

3.11.3.3. Руководителю Учреждения, вновь назначенному на должность, размер выплаты за качество выполняемых работ, устанавливается в период первых двух лет работы исходя из доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка качества труда руководителя, не менее 50%.

3.11.4. Допускается снижение размера или лишение выплаты за качество выполняемых работ, установленной руководителю Учреждения, по согласованию с председателем Сургутской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки, по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии;
- систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных нормативных правовых актов;
- нарушение финансовой дисциплины, наличие у учреждения просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные муниципальным правовым актом Администрации города;
- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации;
- неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря;
- нарушение правил и норм безопасности Учреждения, охраны труда, техники безопасности;
- нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц.

Размер снижения, период на который снижается размер выплаты (лишается выплаты) определяется приказом директора департамента образования Администрации города. В целях принятия обоснованного решения до издания соответствующего приказа с руководителя запрашивается объяснительная записка.

Выплата за качество выполняемых работ руководителю Учреждения не производится при наличии дисциплинарного взыскания.

3.12. Размер выплат за эффективность деятельности, за качество выполняемых работ, установленных руководителю, может пересматриваться в период их действия в следующих случаях:

- повышения установленного размера базовой единицы;
- внесения постановлением Администрации города изменений в размер повышающих коэффициентов;
- реорганизации Учреждения.

3.13. Экономия директорского фонда, сложившаяся по результатам оценки эффективности деятельности, оценки качества труда, включается в общий объем экономии средств по фонду оплаты труда работников Учреждения и используется в установленном порядке.

4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждения.

4.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие ежемесячные выплаты компенсационного и стимулирующего характера:

4.1.1. Ежемесячная доплата директору Учреждения, имеющему специальные (коррекционные) классы в размере до 15% от должностного оклада в зависимости от количества таких классов:

- при наличии 2 – 4 классов - 10%;
- при наличии 5 и более классов - 15%.

4.1.2. Ежемесячная доплата директору и одному из заместителей директора по учебно-воспитательной работе, на которого возложено руководство работой групп продленного дня, в зависимости от количества групп продленного дня:

- при наличии 1 – 2 групп - 5%;
- при наличии 3 – 5 групп - 10%;
- при наличии 6 – 9 групп - 15%;
- при наличии 10 и более групп - 20%.

4.1.3. Ежемесячная доплата директору и заместителю директора по внеклассной, внешкольной воспитательной работе с детьми, на которого возложено руководство воспитательной работой всего Учреждения, при наличии отдельно стоящих зданий (не соединенных переходами), в которых осуществляется образовательный процесс, в зависимости от их количества:

- при наличии двух отдельно стоящих зданий - 20%;

При определении размера доплаты заместителю директора по внеклассной, внешкольной воспитательной работе с детьми не учитывается здание дошкольного отделения.

4.1.4. Ежемесячная доплата первому руководителю (директору) Учреждения за превышение не менее чем в полтора раза объемных показателей деятельности, утвержденных для 1-й группы по масштабу управления руководителей, - до 50% от должностного оклада:

- в 1,5 – 1,9 раза - 10%;
- в 2 – 2,4 раза - 15%;
- в 2,5 – 2,9 раза - 20%;
- в 3 – 3,4 раза - 30%;
- в 3,5 – 3,9 раза - 40%;
- в 4 раза и более - 50%.

4.1.5. Ежемесячная доплата за курирование специальных (коррекционных) классов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, то есть имеющими недостатки в физическом и (или) психическом развитии, открытых в Учреждении, одному работнику, на которого возложено выполнение данной работы, в размере до 15% от должностного оклада в зависимости от количества таких классов:

- при наличии 2 – 4 классов - 10%;
- при наличии 5 и более классов - 15%.

4.1.6. Ежемесячная доплата в течение трех лет выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, приступившим к работе в Учреждении по специальности, в размере 45% от основного оклада за норму часов работы за ставку заработной платы.

4.1.7. Ежемесячная выплата педагогическим работникам при использовании длительного отпуска сроком до одного года в размере 40% от основного оклада за норму часов работы за ставку заработной платы.

4.1.8. Ежемесячная доплата за работу с библиотечным фондом учебников в размере до 20% от должностного оклада в зависимости от количества экземпляров учебников:

- до 10 тысяч экземпляров - 5%;
- от 10 тысяч до 20 тысяч экземпляров - 10%;
- от 20 тысяч до 30 тысяч экземпляров - 15%;
- свыше 30 тысяч экземпляров - 20%.

4.1.9. Ежемесячная доплата работникам библиотек в размере до 30% от должностного оклада.

4.1.10. Ежемесячная доплата за особые условия труда работникам библиотек на основании оценки фактического состояния условий, отражающих неблагоприятные факторы, в размере до 10% от должностного оклада за фактически отработанное время.

4.1.11. Ежемесячная доплата водителям автомобилей в размере до 100% от основной тарифной ставки.

4.1.12. Ежемесячная надбавка водителям автомобилей за ненормированный рабочий день в размере до 25% тарифной ставки.

4.1.13. Ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей от установленной тарифной ставки за отработанное в качестве водителя время:

- 1 класса - 25%;
- 2 класса - 10%.

4.1.14. Доплата за работу с неблагоприятными условиями труда (тяжелыми и вредными условиями труда) в размере до 12% от должностного оклада (тарифной ставки) за время фактической занятости работника на таком рабочем месте или в таких условиях труда, по результатам специальной оценки условий труда, аттестации рабочего места по условиям труда (до завершения срока действия данной аттестации).

4.1.15. Доплата за работу в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра), осуществляемой на основе графиков работы.

4.1.16. Оплата труда за сверхурочную работу (выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы) вследствие неявки сменяющего работника за первые два часа работы в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха в количестве часов, отработанных сверхурочно.

4.1.17. Оплата труда за работу в выходные, нерабочие праздничные дни в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам,
- в размере двойной часовой или дневной ставки за каждый фактический час работы в указанные дни;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной, нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы за все часы, фактически отработанные в указанные дни.

По желанию работника за работу в выходной, нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха. Оплата в данном случае производится в одинарном размере, а день отдыха не оплачивается.

4.1.18. Ежемесячная доплата эксперту, специалисту по охране труда 1 категории в размере 50% от должностного оклада.

4.2. Размеры и срок выплаты доплат компенсационного характера работникам Учреждения, не установленных настоящим Положением (доплаты за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы и др.), определяются по соглашению сторон трудового договора (работника и Учреждения) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляются приказом руководителя Учреждения.

4.3. Конкретный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, для работников Учреждения устанавливается работодателем.

4.4. В целях обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже размера минимальной заработной платы, установленной в автономном округе, руководитель Учреждения производят ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанного размера минимальной заработной платы, при условии полной отработки месячной нормы рабочего времени и выполнения норм труда (трудовых обязанностей).

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, осуществляется работодателем в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидий на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Продолжительность рабочего времени работников

5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

5.2. Продолжительность рабочего времени:

- 36 часов в неделю – педагогу-психологу, методисту, социальному педагогу, преподавателю-организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

5.2.1. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

- 18 часов в неделю - учителям 1 - 11 (12) классов, педагогам дополнительного образования, тренеру-преподавателю.

5.2.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в астрономических часах.

Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

5.3. Должностные оклады другим работникам учреждения, не перечисленным в пункте 5.2 настоящего положения, в том числе директору Учреждения и его заместителям, выплачиваются при следующей продолжительности рабочего времени:

- мужчинам - за 40 часов в неделю,

- женщинам - за 36 часов в неделю (как работающим в учреждении, расположенном в местности, приравненной к районам Крайнего Севера).

5.4. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В эти периоды работодатель вправе привлекать педагогических работников к учебно-воспитательной, методической и организационной работе в пределах времени, не

превышающего установленной им педагогической нагрузки, с утверждением графика работы. Специалисты (за исключением педагогических работников), служащие и рабочие могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени. Оплата труда при этом производится из расчета заработной платы, установленной работникам при тарификации, предшествующей началу указанных периодов.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ №
27

**Базовый коэффициент и повышающие коэффициенты к основному окладу
для руководителя, специалистов и служащих Учреждения**

Наименование коэффициента	Основание для установления	Размер коэффициентов для категорий работников		
		руково - дители	специа - листы	служа - щие
1. Базовый коэффициент				
1.1. Коэффициент уровня образования	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50	1,50	1,50
	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40	1,40	1,40
	неполное высшее образование; среднее профессиональное образование	1,30	1,30	1,30
	начальное профессиональное образование	1,20	1,20	1,20
	среднее (полное) общее образование	1,10	1,10	1,10
	основное общее образование	1,00	1,00	1,00
	2. Повышающие коэффициенты			
2.1. Коэффициент стажа работы	стаж работы более 20 лет		0,25	0,20
	стаж работы от 10 до 20 лет		0,20	0,15
	стаж работы от 5 до 10 лет		0,15	0,10
	стаж работы от 2 до 5 лет		0,10	0,05
	стаж работы от 0 до 2 лет		0	0
2.2. Коэффициент специфики работы	коэффициент устанавливается в соответствии с классификатором типов, видов образовательных учреждений, видов деятельности	от 0 до 0,20	от 0 до 0,75	от 0 до 0,40
2.3.	квалификационная категория:			

Наименование коэффициента	Основание для установления	Размер коэффициентов для категорий работников		
		руководители	специалисты	служащие
Коэффициент квалификации	высшая	0,35	0,35	
	первая	0,20	0,20	
	вторая	0,10	0,10	
	почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (по профилю деятельности):			
	«Народный ...»	0,40	0,40	
	«Заслуженный ...»	0,30	0,30	
	«Мастер спорта международного класса»	0,25	0,25	
	«Лауреат премий Президента Российской Федерации»	0,25	0,25	
	«Мастер спорта...»	0,10	0,10	
ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности):	0,10	0,10		
медаль К.Д. Ушинского, «Почетный работник...», «Отличник...», другие знаки отличия; почетные грамоты, благодарственные письма органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования				
награды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры:	0,05	0,05		
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры				
2.4. Коэффициент масштаба управления	группа 1	0,30		
	группа 2	0,20		
	группа 3	0,10		
	группа 4	0,05		
2.5. Коэффициент уровня управления	уровень 1 – руководители	1,00		
	уровень 2 – заместители руководителей	0,80		
	уровень 3 – руководители структурных подразделений: - руководители структурных подразделений,	0,30		

Наименование коэффициента	Основание для установления	Размер коэффициентов для категорий работников		
		руководители	специалисты	служащие
	деятельность которых связана с образовательным процессом, заведующие библиотекой - руководители других структурных подразделений	0,20		

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 27

Порядок расчета должностных окладов руководителя, специалистов, служащих Учреждения

1. Основной оклад работника, базовый коэффициент

1.1. Основной оклад является составной частью должностного оклада руководителя, специалиста, служащего.

Основной оклад работника исчисляется по формуле:

$$O = B \times Kb,$$

где:

O - размер основного оклада работника;

B - величина базовой единицы;

Kб - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

Базовым коэффициентом является коэффициент уровня образования, который устанавливается в размере согласно приложению 1 к Положению.

1.2. В случае если фактическое количество часов работы выше (ниже) установленной законодательством Российской Федерации нормы часов за ставку заработной платы, основной оклад, соответственно, повышается (снижается). Расчет основного оклада производится путем деления основного оклада на норму часов работы в неделю за ставку заработной платы, умножения полученного результата на фактически установленное количество часов работы в неделю по занимаемой должности.

2. Должностной оклад работника

2.1. Размер должностного оклада руководителя, специалиста, служащего зависит от величины основного оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.2. Для установления должностного оклада к основному окладу, в зависимости от занимаемой должности работника, применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент стажа работы;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с приложением 1 к Положению, пунктом 3.2.2. Порядка.

2.3. Должностной оклад определяется путем суммирования основного оклада и произведений основного оклада на повышающие коэффициенты.

Для каждой категории работников формируется соответствующий набор повышающих коэффициентов для расчета должностного оклада.

2.4. Должностной оклад руководителя определяется по формуле:

$$\text{ДОрук} = \text{О} + \text{О} \times \text{Ксп} + \text{О} \times (\text{Кк1} + \text{Кк2}) + \text{О} \times \text{Кму} + \text{О} \times \text{Куу},$$

где:

ДОрук - должностной оклад руководителя;

О - размер основного оклада руководителя;

Ксп - коэффициент специфики работы;

Кк1 - коэффициент квалификации за квалификационную категорию;

Кк2 - коэффициент квалификации за почетное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры или ведомственную награду в труде;

Кму - коэффициент масштаба управления;

Куу - коэффициент уровня управления.

2.5. Должностной оклад специалиста определяется по формуле:

$$\text{ДОсп} = \text{О} + \text{О} \times \text{Кст} + \text{О} \times \text{Кс1} + \text{О} \times \text{Кс2} + \text{О} \times \text{Кси} + \text{О} \times (\text{Кк1} + \text{Кк2}),$$

где:

ДОсп - должностной оклад специалиста;

О - размер основного оклада специалиста;

Кст - коэффициент стажа работы;

Кс1, Кс2, Кси - коэффициент специфики работы за тип, вид образовательного учреждения, виды деятельности;

Кк1 - коэффициент квалификации за квалификационную категорию;

Кк2 - коэффициент квалификации за почетное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры или ведомственную награду в труде.

Размер основного оклада, к которому применяется повышающий коэффициент специфики работы за отдельные виды деятельности, устанавливается в соответствии с пунктом 3 настоящего Порядка.

2.6. Должностной оклад служащего определяется по формуле:

$$\text{ДОсл} = \text{О} + \text{О} \times \text{Кст} + \text{О} \times \text{Ксп},$$

где:

ДОсл - должностной оклад служащего;

О - размер основного оклада служащего;

Кст - коэффициент стажа работы;

Ксп - коэффициент специфики работы.

3. Порядок применения повышающих коэффициентов

3.1. Коэффициент стажа работы.

Для категории «руководители» коэффициент стажа работы при расчете должностного оклада не учитывается.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов, служащих, устанавливается пять стажевых групп.

Для каждой стажевой группы определен повышающий коэффициент для расчета должностных окладов работников.

При установлении коэффициента стажа работы для работников категории «специалист» группы «педагогический персонал» учитывается стаж педагогической

работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами.

Для работников категорий «специалист» группы «прочие специалисты», «служащий» учитывается стаж работы по занимаемой должности, профилю деятельности.

Коэффициент стажа работы применяется к основному окладу за фактически установленное количество часов работы по должности.

3.2. Коэффициент специфики работы.

3.2.1. Коэффициент специфики работы устанавливается для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей, специалистов, служащих.

3.2.2. Коэффициент специфики работы определен на основании Классификатора типов, видов образовательных учреждений, видов деятельности для установления коэффициента специфики работы в муниципальных образовательных учреждениях города (согласно нижеследующей таблице):

Общеобразовательное учреждение	Размер коэффициента
1. Работа педагогических работников в общеобразовательном учреждении	0,20
2. Работа педагогов дополнительного образования, в общеобразовательном учреждении (кроме дошкольных групп)	0,10
3. Индивидуальное обучение на дому хронически больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения)	0,20
4. Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации	0,20
5. Реализация педагогическим работником основной общеобразовательной программы, программы дополнительного образования в рамках учебного плана	0,25
6. Проверка тетрадей и письменных работ по русскому языку, литературе	0,20
7. Проверка тетрадей и письменных работ по математике, иностранному языку	0,15
8. Проверка тетрадей и письменных работ по физике, химии	0,10
9. Проверка тетрадей и письменных работ по географии, истории, черчению, биологии, информатике, обществознанию	0,05
10. Проверка тетрадей и письменных работ в 1 – 4 классах	0,15
11. Выполнение обязанностей классного руководителя	0,15
12. Заведование учебным кабинетом	0,10
13. Заведование учебной мастерской, спортивным залом	0,15
14. Руководство методической, цикловой, предметной комиссией, объединением	0,10
15. Руководство центром здоровьесбережения, являющимся структурным подразделением Учреждения	0,20

В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящуюся к двум и более видам работ, типу, виду Учреждения, повышение должностного оклада производится по всем основаниям.

Абсолютный размер каждого повышения исчисляется от основного оклада, без учета повышений по другим основаниям.

3.2.3. Коэффициент специфики работы за проверку тетрадей и письменных работ устанавливается от основного оклада за учебную нагрузку по соответствующему предмету.

Коэффициент специфики работы за заведование учебным кабинетом, учебной мастерской, спортивным залом, руководство предметно-цикловыми комиссиями, центром, выполнение обязанностей классного руководителя устанавливается от основного оклада за норму часов за ставку заработной платы.

В остальных случаях коэффициент специфики устанавливается от основного оклада за все часы работы по соответствующим должностям.

3.3. Коэффициент квалификации.

Коэффициент квалификации для работников, замещающих должности, относящиеся к категориям руководителей, специалистов, устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, за почетное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры или ведомственную награду в труде, или награды Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Коэффициент квалификации за почетное звание, ведомственную награду устанавливается при условии их соответствия профилю деятельности.

Работник может иметь два основания для повышения должностного оклада по коэффициенту квалификации в тех случаях, когда работнику одновременно присвоены квалификационная категория, почетное звание или ведомственная награда в труде, или награды Ханты-Мансийского автономного округа - Югры. При наличии у работника двух и более оснований по каждой группе коэффициент применяется по одному, максимальному, основанию.

Коэффициент квалификации применяется к основному окладу за фактически установленное количество часов работы по должности.

Коэффициент квалификации за наличие второй квалификационной категории применяется до истечения срока действия второй квалификационной категории, присвоенной работнику по результатам аттестации.

3.4. Коэффициент масштаба управления.

3.4.1. Коэффициент масштаба управления применяется для исчисления должностных окладов руководителей различных уровней.

3.4.2. Коэффициент масштаба управления установлен по четырем группам учреждений в зависимости от группы по масштабу управления руководителей, определяемой на основе объемных показателей деятельности Учреждения. Группа по масштабу управления устанавливается приказом директора департамента образования Администрации города.

3.4.3. Группы по масштабу управления руководителей, определяемые на основе объемных показателей деятельности, являются единственным критерием для определения размера коэффициента масштаба управления руководителя Учреждения.

3.4.4. Коэффициент масштаба управления применяется к основному окладу за фактически установленное количество часов работы по должности.

3.5. Коэффициент уровня управления.

Коэффициент уровня управления определяется должностью, занимаемой в системе управления Учреждением, применяется для исчисления должностного оклада руководителей различных уровней (согласно штатному расписанию Учреждения).

Коэффициент уровня управления применяется к основному окладу за фактически установленное количество часов работы по должности.

ФОРМА

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № ____

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ № 27
_____ Ю.Н. Казанцев
«___» _____ 20__

**Ведомость на выплату единовременного премирования
по результатам работы
за _____ год
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № ____**

Ф.И.О.	Должность	Размер премии по Положению с учетом размера сложившейся экономии по фонду оплаты труда, руб.	% снижения	Размер премии к начислению, руб.	Причина снижения

Ответственный исполнитель _____
«___» _____

ФОРМА

**Ведомость результатов оценки эффективности деятельности работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 27**

за период с 01 сентября 20____ по 31 августа 20____

Ф.И.О. работник а	Замещае мая должност ь	Критерий 1		Критерий n		Количество показателе й, по которым проведена оценка - всего	Количес тво исполн енных показа телей	Доля исполне нных показате лей по отношен ию к общему количест ву показате лей, по которым проведена оценка, %
		показа тель 1.1	показа тель 1.2	показа тель n1	показа - тель n2			
Руководители 2-го, 3-го уровней								
Педагогические работники								

Подпись председателя комиссии по оценке эффективности деятельности работников

Подписи членов комиссии по оценке эффективности деятельности работников

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 27

ФОРМА

**Сводная ведомость результатов оценки эффективности деятельности работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 27
за период с 01 сентября 20__ по 31 августа 20__**

Ф.И.О. работника	Замещаемая должность	Количество показателей, по которым проведена оценка - всего	Количество исполненных показателей	Доля исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка, %
Руководители 2-го, 3-го уровней				
Всего	х	х	х	
Педагогические работники				
Всего	х	х	х	

Подпись председателя комиссии по оценке эффективности деятельности работников

Подписи членов комиссии по оценке эффективности деятельности работников

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 27

ФОРМА

Ведомость результатов оценки качества труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № ____
за _____ квартал 20__ года

Ф.И.О. работника	Замещае мая должност ь	Показ а- тель 1	Показа - тель 2	Показа - тель 3	Показа - тель n	Количество показателе й, по которым проведена оценка - всего	Коли честв о испол ненн ых показ ателе й	Доля исполненн ых показателе й по отношени ю к общему количеству показателе й, по которым проведена оценка, %
Руководители 2-го, 3-го уровней								
Педагогические работники								

Подпись председателя комиссии по оценке качества труда работников

Подписи членов комиссии по оценке качества труда работников

Приложение 7
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 27

ФОРМА

Сводная ведомость результатов оценки качества труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № ____
за _____ квартал 20__ года

Ф.И.О. работника	Замещаемая должность	Количество показателей, по которым проведена оценка - всего	Количество исполненных показателей	Доля исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка, %
Руководители 2-го, 3-го уровней				
Всего	х	х	х	
Педагогические работники				
Всего	х	х	х	

Подпись председателя комиссии по оценке качества труда работников

Подписи членов комиссии по оценке качества труда работников