

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
организации
КОУ «Леушинская школа-интернат
для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»

Т.Н. Тарасова
« 25 » марта 2019 года

УТВЕРЖДАЮ:

Исполняющий обязанности директора
КОУ «Леушинская школа-интернат
для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»

О.В. Астапенко
« 25 » марта 2019 года



СОГЛАСОВАНО:

Председатель трудового коллектива
КОУ «Леушинская школа-интернат
для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»

Ю.О. Мисякова
« 25 » марта 2019 года

ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО
ОКРУГА-ЮГРЫ «ЛЕУШИНСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ
ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗВОРОВЬЯ»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об установлении системы оплаты труда и выплатах стимулирующего характера работников казённого общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Леушинская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», подведомственного департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры (далее соответственно – работники, организация, Департамент) регулирует правоотношение в сфере оплаты труда и разработано в соответствии с:

1.1.1. Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ;

1.1.2. Законом Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа-Югры»;

1.1.3. 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»;

1.1.4. Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 2 марта 2017 года № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа-Югры»; Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 27.02.2019г. №5-нп «О внесении изменений в приказ от 02.03.2017г. №3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа-Югры»

1.1.5. Иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее положение казённого общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Леушинская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» 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.

1.3. 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 6 300 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 N 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы»;

Закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закона Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» от 01 июля 2013г. № 68-оз;

приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 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»;

приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

трехстороннего соглашения между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, объединением организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа-Югры на 2017-2019 годы от 23.12.2016г.;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных

характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

постановления Министерства труда 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 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 и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 г. N 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

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»;

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

1.8. Заработная плата работников организации состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. 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, работнику предусматривается 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.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации 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 и руководителей структурных подразделений организации указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

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

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

3.	Руководители структурных подразделений	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, руководитель контрактной службы, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, заведующий хозяйством, заведующий производством (шеф-повар)
----	--	---

2.2. 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.

2.3. 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 руководителя.
--	--	--

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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	1,18

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 Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.7. Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в городской местности, - 1,0, в сельской местности - 1,2.

2.8. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих приведен 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
Общеобразовательные организации		
1.	Работа в общеобразовательной организации:	
	- специалистов (кроме педагогических работников)	0,2
	- служащих	0,18
2.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	0,05
	- работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы);	
	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки);	
	проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,1
3.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
5.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы);	0,05

	Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	
	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,1
6.	Работа педагогических работников, связанная с: - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,05
7.	Работа (кроме педагогических работников) в : - общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	0,1
8.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения.	0,10
9.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
10.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
11.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
12.	Работа педагогических работников в: - общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	0,35

2.9. 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.

2.9.1. 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

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

Таблица 7

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

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

знака «За милосердие и 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.

2.10. 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

2.11. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю организации, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений организации на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

2.12. 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	1,05
Уровень 2	0,85
Уровень 3	0,35

2.13. 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	1,44	1,446	1,452	1,461	1,467	1,476	1,482	1,491	1,500	1,506

2.14. 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».

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

Таблица 11

Размер коэффициента специфики работы

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
Общеобразовательные организации		
1.	Работа в школах-интернатах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	0,1

2.	Работа в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	0,1
3.	Водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	0,25

2.16. 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, 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 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	Осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	Не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.
4.	За работу за пределами установленной для	- Не менее чем в полуторном размере за первые два часа	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса

	работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	работы, за последующие часы; - не менее чем в двойном размере	Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	До 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности	30% должностного оклада (тарифной ставки)	Осуществляется в соответствии статьёй 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х

			часов).
7.	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»
8.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	- до 50 % - иные муниципальные образования автономного округа	

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 квартал, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия), утвержденной приказом руководителя образовательной организации, на основании представлений руководителей методических объединений (педагогические работники), заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений (руководители, специалисты, служащие, рабочие) 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 общеобразовательных организаций, указанным в подпункте 1.2 пункта 1 таблицы 13 настоящего Положения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок от одного месяца до одного года.

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

Решение об установлении конкретного размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы принимается Комиссией на основании представлений заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений (специалисты, служащие, рабочие) с участием представительного органа работников.

Снижение (лишение) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	50 %
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, приказов, решений,	20 %

	поручений	
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	40 %
4.	Нарушение трудовой дисциплины	30 %
5.	Наличие обоснованных жалоб и замечаний от сторонних лиц и организаций	30 %
6.	Наличие дисциплинарного взыскания: - замечание; - выговор.	50% 100%

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливаются: 1) работникам, при наличии дисциплинарного взыскания в отчетном периоде; 2) работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев); 3) работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (Приложение 1).

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от должностного оклада работника.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится один раз в полугодие по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 календарный год с даты приема на работу, за исключением случаев внутреннего совмещения, при условии повторного заключения трудового договора по аналогичной должности в текущем календарном году. Работникам, вышедшим из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет установить стимулирующую выплату не менее 15% в течение 6 месяцев, со дня выхода на работу.

4.4. Дополнительно в организации установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые показатели деятельности организации (в том числе участие в конкурсах, семинарах, совещаниях и иных мероприятиях проводимых на территории автономного округа, России по повышению профессионального мастерства, за выполнение особо важных поручений), за особые достижения при выполнении услуг (работ) в

соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. Разовая стимулирующая выплата, устанавливаемая в абсолютном размере, выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 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
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0% - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Специалистам (кроме педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0-100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном	За особые достижения при	Единовременно, в пределах

		м размере	выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы			
1.3.1.	за квартал	0 – 1,0 фонд оплаты труда работника	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, предусмотренн ых должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтнос ть, создание здоровой,	1 раз в квартал

			деловой обстановки в коллективе	
1.3.2.	за год	0 – 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год

4.6. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год.

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

Выплата производится:

- руководителю организации – на основании приказа директора Департамента
- работникам организации – на основании приказа руководителя организации.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается работникам, проработавшим полный календарный год, а так же работникам, проработавшим не полный календарный год за фактически отработанное время:

- прием на работу в текущем календарном году,
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет,
- расторжение трудового договора по следующим причинам: по инициативе работника; по инициативе работодателя – сокращение штатной численности работников организации.
- 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 труда 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 замещающую ей альтернативную гражданскую службу и возвращении в связи с окончанием военной службы; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; состояния здоровья работника в соответствии с медицинским заключением; смерть работника).

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльные выплаты по итогам работы за I, II, III квартал выплачиваются до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, 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 квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 14 настоящего Положения.

Таблица 14

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

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:

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.

6.3. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется из расчета 1 ставки (учитель 18

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

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии), с установлением конкретного размера ежегодно на следующий календарный год приказом организации.

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.

6.4. 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.

6.5. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

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

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА 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 до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

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.

7.3. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

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

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу организации, утверждается приказом Департамента.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда организацией в Положении о системе оплаты труда организации могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит Требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, утвержденных постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 № 431-п.

8.2. Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности для организации устанавливается Департаментом.

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

к положению об установлении системы оплаты труда и выплатах стимулирующего характера работников казённого общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Леушинская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

Порядок установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, единовременной стимулирующей выплаты (далее – Порядок)

1. Настоящий Порядок разработан в целях установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, единовременной стимулирующей выплаты (далее также – выплата, выплата за качество выполняемых работ).

2. Данный Порядок определяет размеры стимулирующих выплат и критерии их установления. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливает Комиссия, состав, которой утверждается приказом организации.

3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается один раз в полгода в феврале (на период с 01 марта по 31 августа) и в августе (на период с 1 сентября по 28 (29) февраля).

4. Размер выплаты определяется в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников организации согласно Таблицы 1.

5. Работники организации два раза в год до 25 февраля и до 25 августа представляют заполненные листы показателей и критерий оценки эффективности деятельности в Комиссию, Таблица 3.

6. Работники несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

7. Соответствующие заместители руководителя, руководители методических объединений направляют в Комиссию представления на педагогических работников об установлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ.

8. Комиссия вправе пересматривать критерии эффективности деятельности по собственной инициативе и (или) на основании предложений заместителей руководителя не чаще одного раза в год.

9. В случае несогласия с решением Комиссии, работник в течение 10 рабочих дней направляет заявление о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием.

10. Комиссия вправе осуществлять проверку достоверности предоставляемых работниками материалов об эффективности деятельности в соответствии с параметрами и критериями, указанными в Таблице 1.

11. По итогам заседания Комиссия принимает решение об установлении размера выплаты работникам. Правомочным является решение Комиссии, принятое большинством голосов. Решение Комиссии оформляется в письменном виде и заносится в протокол, на основании которого издается

приказ организации.

Приказ организации является основанием для начисления выплат работникам организации.

12. Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы установлены в Таблице 2.

13. Ежемесячно в срок до 3 числа месяца следующего за отчетным Комиссия принимает решение о снижении/не снижении размера выплаты за качество выполняемых работ на основании листа показателей значений снижения (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы, согласно Таблице 4.

14. Листы показателей значений снижения (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы предоставляются руководителями методических объединений, заместителями директора организации в Комиссию в срок до 2 числа месяца следующего за отчетным.

15. По итогам заседания Комиссия принимает решение о снижении (лишении)/не снижении размера выплаты работника, но не более 100 %. Правомочным является решение Комиссии, принятое большинством голосов. Решение Комиссии оформляется в письменном виде и заносится в протокол, на основании которого издается приказ организации.

Приказ организации является основанием для начисления выплат работникам организации.

16. Единовременная выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается работникам организации в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности, установленным в Таблице 4. Размер единовременной выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах.

Таблица 1

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
работников организации

№ п/п	Наименование показателя	Критерий	Оценка, %
1.	Заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе		
1.1.	Результативность программ, направленных на работу с обучающимися, имеющими особенности в развитии	1.1.1.Наличие внутренней системы оценки качества образования	10
		1.1.2.Наличие адаптированных образовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	10

1.2.	За особые показатели деятельности образовательной организации	Получение статуса опорного образовательного центра, (площадки) ресурсного центра, организация и проведение стажировочных площадок и др.	3
1.3.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	1.3.1.Отсутствие предписаний надзорных органов	5
		1.3.2.Отсутствие объективных жалоб	10
		1.3.3.Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	10
1.4.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	1.4.1.Оснащение учебных кабинетов оборудованием, соответствующим современным требованиям.	5
		1.4.2.Наличие квалифицированного педагогического состава	10
1.5.	Участие в конкурсах, представление опыта на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, проводимых на территории автономного округа, России по повышению профессионального мастерства	Наличие победителей и призеров конкурсов, представление опыта работы на семинарах, совещаниях.	7
1.6.	Удовлетворенность заказчиков качеством предоставляемых образовательных услуг	Результаты анкетирования. Не менее 70 % родителей или лиц их замещающих, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг	10
1.7.	Организация предоставления психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных	Эффективное функционирование центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	10

	программ, своем развитии и социальной адаптации		
1.8.	Информационная открытость образовательной организации	Соответствие содержания сайта закону «Об образовании в Российской Федерации»	10
<i>Максимальная оценка, %</i>			<i>100</i>
2.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе		
2.1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	2.1.1.Отсутствие предписаний надзорных органов	10
		2.1.2.Отсутствие объективных жалоб	10
		2.1.3.Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	15
2.2.	Наличие паспортов доступности образовательных организаций	Наличие актуальных паспортов доступности образовательных организаций	25
2.3.	Создание условий универсальной безбарьерной среды, доступной среды	Оснащение образовательных организаций материально-технической базой, проведение мероприятий по дооборудованию и адаптации образовательных организаций для беспрепятственного доступа к объектам социальной инфраструктуры	30
2.4.	За особые показатели деятельности образовательной организации	Выполнение социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации	10
<i>Максимальная оценка, %</i>			<i>100</i>
3.	Главный бухгалтер		
3.1.	Достижение целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий	На установленном уровне	20

	работников, определенных согласно Указом Президента РФ № 597 (по перечню РП АО № 796-рп от 29.12.2012)		
3.2.	Эффективное и целевое использование бюджетных средств	Отсутствие замечаний по нецелевому и неэффективному использованию бюджетных средств	10
3.3.	Своевременная и качественная подготовка проектов нормативных документов (положений, приказов, протоколов, отчетов и т. д.)	Отсутствие замечаний по своевременной и качественной подготовке проектов нормативных документов	10
3.4.	Наличие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженности, в том числе по КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» по итогам отчетного года	Отсутствие	20
3.5.	Качество предоставления экономической и (или) бухгалтерской отчетности в установленные сроки и достоверно, без замечаний со стороны кураторов Департамента	В установленные сроки и достоверно, без замечаний со стороны кураторов Департамента	30
3.6.	За особые показатели деятельности образовательной организации	Выполнение социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации	10
Максимальная оценка, %			100
4.	Шеф-повар		
4.1.	Соответствие деятельности пищеблока организации требованиям законодательства	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	5
4.2.	Качественное содержание помещений пищеблока и выполнение санитарно-	Отсутствие замечаний по содержанию помещений в соответствии всем	5

	эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	требованиям СанПиН	
4.3.	Обеспечение качественного питания в соответствии с меню-требованиями по приготовлению пищи, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи	Отсутствие замечаний, жалоб по качественному приготовлению пищи	10
4.4.	Соблюдение техники безопасности, охраны труда, противопожарной безопасности	Отсутствие фактов нарушения техники безопасности, охраны труда, противопожарной безопасности	5
4.5.	За особые показатели деятельности образовательной организации	Выполнение социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации	45
4.6.	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды	Отсутствие поломок оборудования; бой посуды менее 10 %	30
<i>Максимальная оценка, %</i>			<i>100</i>
5.	Педагогические работники		
5.1.	Своевременное и качественное выполнение рабочей программы	5.1.1.Соблюдение предельных сроков качественного выполнения документов (программ, приказов, отчетов, касающихся выполнения АООП, АОП) - Отсутствие замечаний по качеству и срокам сдачи АОП, рабочих программ	1
		5.1.2.Отсутствие замечаний к качеству исполнения приказов	1
		5.1.3.Отсутствие замечаний к своевременному и качественному предоставлению отчетов	1

5.2.	Участие в конкурсах, представление опыта на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, проводимых на территории автономного округа, России по повышению профессионального мастерства	5.2.1. Очное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и иных мероприятиях: - Всероссийский уровень - Региональный уровень - Районный уровень - Школьный уровень	20 10 6 3
		5.2.2. Заочное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и иных мероприятиях: 1-2 призовых места 3-5 призовых места 6 и более призовых места	2 3 4
		5.2.3. Публикация работ (на школьном сайте, на сайтах педагогических сообществ) 1-2 публикации 3 и более	2 3
5.3.	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся, воспитанников	Мониторинг качества ЗУН обучающихся. Тематический контроль. (Положительная динамика по школе: качества знаний (учитель), уровня воспитанности, социальной компетенции (воспитатель, социальный педагог), уровня развития ВПФ (психолог), речи (логопед), общеучебных ЗУН (дефектолог).	2
5.4.	Результативность оказания психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся	Мониторинг усвоения программ - тематический (учитель) - по блокам, направлениям (воспитатель) - по своей деятельности (специалисты)	1
5.5.	Ведение экспериментальной (исследовательской) инновационной работы, в т.ч. в	Наличие научных публикаций, эффективных результатов работы	10

	рамках ресурсных центров, опорных образовательных центров и т.п.		
5.6.	За особые достижения	5.6.1.Результативность участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах, проектах (наличие призовых мест). Очно: Всероссийский уровень 12 Региональный уровень 10 Районный уровень 5 Школьный уровень 3	
		5.6.2.Заочно: 1 – 5 призовых мест 1 6 – 9 призовых мест 2 10 и более призовых мест 3	
5.7.	Разработка и реализация авторских образовательных программ по учебному предмету, программ факультативов, элективных курсов, (имеющие внешнюю экспертизу (рецензирование)), программ индивидуального обучения (СИПР) и др.	По факту внедрения разработанных авторских программ по предмету, программ факультативов, программ индивидуального обучения и др.	5
Максимальная оценка, %			100

Таблица 2

Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы

№ п/п	Наименование показателя	Условия снижения (лишения) выплаты	Периодичность осуществления выплаты	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Нарушение предельных сроков исполнения документов	Непредоставление в указанный срок информации, отчетов и иных документов в установленной	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	40 %

		сфере деятельности		
2.	Нарушение требований законодательства в сфере образования	Наличие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, нарушение соблюдения мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	40 %
3.	Наличие фактов самовольного ухода обучающихся (воспитанников)	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	100 %
4.	Наличие фактов травматизма среди учащихся (воспитанников) во время образовательного процесса, фактов нарушения прав несовершеннолетних	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	100 %
5.	Неисполнение (неполное исполнение) рабочей программ	Нарушение сроков проведения мероприятий в рамках плана работы Организации	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	100 %
6.	Наличие замечаний со стороны руководителя, заместителя руководителя образовательной организации по исполнению должностных обязанностей	Наличие замечаний по исполнению документов в установленной сфере деятельности, организации и проведении мероприятий в рамках плана работы организации	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	50 %

7.	Нарушение трудовой дисциплины	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	30 %
8.	Наличие дисциплинарного взыскания: - замечание; - выговор.	По факту	С месяца, в котором наложено взыскание, по дату снятия взыскания	50% 100%

Таблица 3

Лист показателей и критериев оценки эффективности деятельности
работников организации

(должность, ФИО)

№ п/п	Наименование показателя	Критерий	Подтверждающие документы	Оценка, %

Подпись работника

дата составления

Решение комиссии _____

Подписи членов комиссии _____

Таблица 6

Показатели эффективности деятельности работников организации для установления единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

№ п/п	Показатели эффективности
<i>Заместители руководителя, главный бухгалтер, шеф-повар</i>	
1	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде
2	Проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями
<i>Педагогические работники</i>	
1	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде
2	Активное использование методов организации учебно-воспитательного процесса и современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и воспитательной работе
<i>Прочие специалисты, служащие, рабочие</i>	
1	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде
2	Соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе