

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ № 3

к коллективному договору МБОУ СОШ № 1 с углубленным изучением
отдельных предметов на 2016-2018 годы.

«Работодатель», в лице директора МБОУ СОШ № 1 с углубленным изучением отдельных предметов Мартынкевич Л.В., с одной стороны и коллектив работников МБОУ СОШ № 1 с углубленным изучением отдельных предметов в лице председателя первичной профсоюзной организации Плошкиной С.Е., именуемой в дальнейшем «Профком», с другой стороны, решили внести изменения в коллективный договор, а именно в п. 5.2.6. Коллективного договора, в Приложение №2 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов» и изложить их в новой редакции согласно приложению к настоящим дополнениям и изменениям №3.

Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ СОШ №1
с углубленным изучением
отдельных предметов


С.Е. Плошкина
профсоюзный
комитет
МБОУ СОШ №1
г. Пыть-Ях


Директор
МБОУ СОШ №1
с углубленным изучением
отдельных предметов


Л.В. Мартынкевич


Коллективный договор, (изменение, дополнение)
зарегистрирован в отделе по труду и социальным
вопросам МКУ Администрации города Пыть-Ях
Регистрационный номер 185281
« 20 » 10 20 18 года
(дата регистрации)
Мартынкевич Л.В.
Плошкина С.Е.
МП.

1. Внести изменения в коллективный договор, а именно пункт 5.2.6. читать в следующем изложении:

«5.2.6 Руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций города Пыть-Ях, имеющим стаж не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 25 произведений базового оклада и базового коэффициента без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате. (Решение Думы города Пыть-Яха от 03.03.2017 №68 «О внесении изменений в решение Думы города Пыть-Яха от 17.02.2006 №635 «О гарантиях компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета»»).

2. Приложение №2 к Коллективному договору между работодателем и работниками МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов изложить в следующей редакции:

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №1
с углубленным изучением отдельных предметов

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, для обеспечения единообразия установления и применения норм, регулирующих оплату труда во всех образовательных организациях города, устанавливает систему и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 с углубленным изучением отдельных предметов (далее соответственно – работники, образовательная организация)

и определяет:

1.1. Систему оплаты труда, в том числе:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия надбавок и доплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Порядок формирования фонда оплаты труда организации.

2. В образовательной организации работникам устанавливается система оплаты труда, включающая в себя схему расчета должностных окладов, тарифных ставок, надбавок и доплат, выплат стимулирующего характера, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

3. Ставка заработной платы, используемая в схеме расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается в размере 6 050 (шесть тысяч пятьдесят) рублей (далее – ставка заработной платы).

4. Оплата труда работников образовательной организации устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа-Югры с учетом мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

5. Для целей настоящего положения используются следующие основные понятия и определения:

- 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, 2 или 3 уровню управления;

- коэффициент территории – 1;

- 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.

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

8. Заработная плата работников образовательной организации состоит из:

-должностного оклада (тарифной ставки);

-надбавок и доплат;

-стимулирующих выплат;

-иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9. Размер заработной платы работника образовательной организации, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего

нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре».

10. 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 минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимальной заработной платы, установленной 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 образовательной организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого образовательной организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

Принятие образовательной организацией положения об оплате труда в соответствии с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов организации, предусмотренных фондом оплаты труда.

II. Основные условия оплаты труда работников образовательной организации

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

2.2. Расчет должностного оклада руководителя, его заместителей осуществляется по формуле:

$$DO = S_{зп} * K_{баз.} * K_{тер.} * (K_{спец.раб.} + K_{н.п.зв} + K_{м.упр} + K_{ур.упр.} + 1) + N_{уч.ст.} + N_{кн.}$$

где:

DO – должностной оклад;

$S_{зп}$ – ставка заработной платы;

$K_{баз.}$ – базовый коэффициент;

$K_{тер.}$ – коэффициент территории;

$K_{спец.раб.}$ – коэффициент специфики работы;

$K_{н.п.зв}$ – коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР;

$K_{м.упр}$ – коэффициент масштаба управления;

$K_{ур.упр.}$ – коэффициент уровня управления;

$N_{уч.ст.}$ – надбавка за ученую степень;

$N_{\text{кн.}}$ – надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Примерный перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений образовательной организации указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

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

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Директор, заведующий, начальник организации
2.	Заместители руководителей	Заместитель директора, заместитель заведующего, заместитель начальника организации
3.	Руководители структурных подразделений	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник отдела кадров, заведующий хозяйством, заведующий производством (Шеф-повар)

2.3. Расчет должностного оклада специалиста образовательной организации осуществляется по формуле:

- для педагогического работника организации:

$$DO = S_{\text{зп}} * K_{\text{баз.}} * K_{\text{тер.}} * (K_{\text{спец.раб.}} + K_{\text{кв.}} + 1) + N_{\text{уч.ст.}} + N_{\text{кн.}}$$

где:

DO – должностной оклад;

$S_{\text{зп}}$ – ставка заработной платы;

$K_{\text{баз.}}$ – базовый коэффициент;

$K_{\text{тер.}}$ – коэффициент территории;

$K_{\text{спец.раб.}}$ – коэффициент специфики работы;

$K_{\text{кв.}}$ – коэффициент квалификации;

$N_{\text{уч.ст.}}$ – надбавка за ученую степень;

$N_{\text{кн.}}$ – надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

- для специалиста, деятельность которого не связана с педагогической деятельностью:

$$DO = S_{\text{зп}} * K_{\text{баз.}} * K_{\text{тер.}} * (K_{\text{спец.раб.}} + K_{\text{кв.}} + 1) + N_{\text{уч.ст.}}$$

где:

DO – должностной оклад;

$S_{\text{зп}}$ – ставка заработной платы;

$K_{\text{баз.}}$ – базовый коэффициент;

$K_{\text{тер.}}$ – коэффициент территории;

$K_{\text{спец.раб.}}$ – коэффициент специфики работы;

$K_{\text{кв.}}$ – коэффициент квалификации;

$N_{\text{уч.ст.}}$ – надбавка за ученую степень.

- для служащих организации:

$$DO = S_{\text{зп}} * K_{\text{баз.}} * K_{\text{тер.}} * (K_{\text{спец.раб.}} + 1)$$

где:

DO – должностной оклад;

$S_{\text{зп}}$ – ставка заработной платы;

$K_{\text{баз.}}$ – базовый коэффициент;

$K_{\text{тер.}}$ – коэффициент территории;

$K_{\text{спец.раб.}}$ – коэффициент специфики работы.

Примерный перечень должностей специалистов и служащих 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; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед.
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с педагогической деятельностью	Специалист по учебно-методической работе; администратор, 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, юрисконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, старший специалист по закупкам, консультант по закупкам, специалист по охране труда, инструктор гражданской обороны, лаборант, библиотекарь, инженер-энергетик (энергетик), специалист по управлению персоналом, специалист
3.	Служащие	Вожатый, помощник воспитателя, младший воспитатель, диспетчер образовательного учреждения, делопроизводитель, машинистка, секретарь-машинистка, секретарь руководителя, агент

2.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия занимаемой должности, устанавливается:

- работникам образовательной организации 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 образовательной 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 образовательной организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с педагогической деятельностью) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты в образовательной организации составляет 50 (пятьдесят) рублей.

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

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

2.6. Размер базового коэффициента указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего, педагогического работника	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	1,30

Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.7. Коэффициент территории устанавливается – 1,0.

2.8. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений образовательной организации, специалистов, служащих и педагогических работников зависит от типа образовательной организации и указан в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Размер коэффициента специфики работы

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Общеобразовательные организации		

2.1.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы);	0,05
	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,05
	проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,1
2.2.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе	0,05
2.3.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.5.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	
2.6.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	
2.7.	Работа педагогических работников, связанная с: - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,05
2.8	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,1
2.9.	Работа в классах (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.10.	Работа (кроме педагогических работников) в: - санаторной школе; - общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	
2.11.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки):	0,10

	<ul style="list-style-type: none"> - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; - в разновозрастной дошкольной группе; - в дошкольной группе с детьми раннего возраста (0-3 лет). 	
2.12.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
2.13.	Работа в дошкольных группах с детьми, относящимися к категории КМНС, с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.14.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
2.15.	Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.16.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.17.	Работа в дошкольных группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
2.18	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	
2.19.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.20.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,2
2.21.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.22.	Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,5
2.23.	Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах)	0,10

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 образовательной организации 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.

2.10. Коэффициент за квалификационную категорию зависит от наличия у специалиста организации действующей квалификационной категории и устанавливается в размере, приведенном в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию в муниципальных образовательных организациях
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

2.11. 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 работникам образовательной организации в соответствии с таблицей 6 настоящего Положения.

Таблица 6

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

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

почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном

размере.

2.12. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения образовательной организации к группе по оплате труда в соответствии с порядком, установленным приложением № 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, утвержденному Постановлением главы города Пыть-Яха от 29.09.2017 № 243-па.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Размер коэффициента масштаба управления

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

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

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления в муниципальных образовательных организациях	Перечень должностей
1	2	3

Уровень 1	1,00	Директор, заведующий, начальник образовательной организации
Уровень 2	0,80	Заместитель директора, заместитель заведующего, заместитель начальника образовательной организации
Уровень 3	0,30	Заведующий структурным подразделением

2.14. Расчет тарифной ставки рабочего осуществляется по формуле:

$$TS = S_{зп} * K_{тар.}$$

где:

TS – тарифная ставка;

$S_{зп}$ – ставка заработной платы;

$K_{тар.}$ – тарифный коэффициент.

Тарифный коэффициент соответствует Тарифной сетке по оплате труда рабочих образовательной организации (таблица 9 настоящего Положения).

Таблица 9

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

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

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

2.16. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке

исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

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

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. Порядок и условия осуществления надбавок и доплат

3.1. К надбавкам и доплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, 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 условий труда на рабочем месте.

Руководитель образовательной 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 решением Думы города Пыть-Яха от 17.02.2006 № 635 «О гарантиях, компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), 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 надбавок и доплат приведены в таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Перечень и размеры надбавок и доплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	35% 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; - 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% к должностному окладу или тарифной ставке	По результатам специальной оценки условий труда работника.
4.	За работу за	- не менее чем в	Осуществляется в соответствии

	пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (сверхурочная работа)	полуторном размере за первые два часа работы от должностного оклада или тарифной ставки; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы от должностного оклада или тарифной ставки	со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	По согласованию сторон трудового договора – до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности (профессии), но не свыше 100% месячного фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2 , 149 , 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7 к начисленной заработной плате	Осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Пыть – Яха от 17.02.2006 № 635 «О гарантиях, компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета».
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50 % к начисленной заработной плате	

3.6. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 10 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

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

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

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

Оценка эффективности работы различных категорий работников образовательной организации осуществляется соответствующей комиссией с участием представительного органа работников. Размер выплаты устанавливается с применением демократических процедур.

Стимулирующая выплата устанавливается в соответствии с таблицей 11 настоящего Положения и зависит от степени напряженности в процессе труда.

Порядок установления выплат закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации.

4.2. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, указанным в таблице 11 настоящего Положения.

По категориям работников локальным актом образовательной организации устанавливаются порядок и условия осуществления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, с обязательным указанием критериев их установления, срока, размера выплат, а так же параметров и критериев снижения (лишения) данной выплаты.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в

соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом образовательной организации.

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

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

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

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

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников образовательной организации. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год с даты приема на

работу.

Дополнительно за качество выполняемых работ в образовательной организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом образовательной организации. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.4. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 11, настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам образовательной организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность установления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	
1.	Заместители руководителя, руководители структурных подразделений, педагогический персонал				
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% от должностного оклада (для вновь принятых на срок 1 год, не менее 15%)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный)	Ежемесячно
1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	В соответствии с коллективным договором, локальным актом	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная	До 1,5	В соответствии с	В конце	Единовременно

	выплата по итогам работы за год	месячного фонда оплаты труда	примерным перечнем показателей и условий для премирования	финансового года	нно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с педагогической деятельностью, служащие, рабочие				
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	15%-50% от должностного оклада или тарифной ставки	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	В соответствии и с коллективным договором, локальным актом	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	В соответствии и с коллективным договором, локальным актом	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.3.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% от должностного оклада	В соответствии с показателями эффективности деятельности	В соответствии и с коллективным договором, локальным актом	Ежемесячно за счет средств от приносящей деятельности
2.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 месячного фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	В конце финансового года	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

4.5. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце

финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого образовательной организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

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

Перечень условий для премирования работников организации:

-надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде – 50%;

-проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями – 20%;

-соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе – 30%.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12

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

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной	до 20%

	отчетности, представление недостоверной информации	
4.	Несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	до 20%

4.6. Подробный перечень показателей при определении выплаты определяется образовательной организацией самостоятельно и утверждается локальным нормативным актом.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя образовательной организации и его заместителей состоит из должностного оклада, надбавок, доплат, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада, надбавок, доплат, стимулирующих, иных выплат руководителю образовательной организации устанавливаются распоряжением администрации города (приказом директора Департамента образования и молодежной политики администрации города Пыть-Яха (далее - Департамент) и указывается в трудовом договоре.

5.3. Должностные оклады, надбавки, доплаты, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются приказами руководителя образовательной организации в соответствии с настоящим Положением и указывается в трудовом договоре.

5.4. Надбавки и доплаты устанавливаются руководителю и заместителям руководителя образовательной 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 образовательной организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, согласно приложению № 2 к Положению об оплате труда работников муниципальных

образовательных организаций, утвержденному Постановлением главы города Пыть-Яха от 29.09.2017 № 243-па.

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

Целевые показатели эффективности работы образовательной организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются согласно приложению № 2 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, утвержденному Постановлением главы города Пыть-Яха от 29.09.2017 № 243-па.

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

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц - 17%;
- 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 образовательной 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 образовательной организации;

- факты 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 образовательной организации, причинения ущерба автономному округу, муниципальному образованию, образовательной 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 устанавливаются в соответствии с пунктом 4.4 настоящего Положения.

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

5.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей) 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 образовательной организации и его заместителей и

среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) устанавливается:

- у руководителя - 5;
- у заместителей руководителя - 5.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы образовательной организации, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам образовательной 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 предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления в размере равном 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 осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

6.3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1,4 месячного фонда оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности (профессии) в соответствии с тарификацией и выплачивается один раз в календарном году при уходе работника в очередной оплачиваемый отпуск.

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

Вновь принятые на работу в текущем году работники образовательной организации, не проработавшие полный календарный год, имеют право на единовременную выплату в размере пропорционально отработанному времени.

Основанием для выплаты единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска является приказ руководителя образовательной организации о предоставлении очередного оплачиваемого отпуска или его части.

В случае использования ежегодного оплачиваемого отпуска по частям единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется по заявлению работника одновременно с выплатой отпускных сумм при использовании любой из частей отпуска, продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки результатов труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается:

- работнику, вновь принятому на работу и не отработавшему полный календарный год;

- работнику, которому предоставлен отпуск с последующим увольнением.

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 образовательной организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

Праздничными днями и профессиональными праздниками считаются:

- День Победы;

- День города;

- День учителя;

- Юбилей образовательной организации (5 лет, 10 лет, в последующем каждые 5 лет).

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

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 (десять 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 устанавливается ежемесячная доплата в размере 1 000 (одной тысячи) 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 образовательной организации

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

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

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

- на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и надбавок и доплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3 таблицы 10 настоящего Положения;

- на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной

плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

VIII. Заключительные положения

8.1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда образовательной организацией в Положении об оплате труда образовательной организации могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения.

8.2. Организационная структура и предельная штатная численность образовательной организации согласовываются с Департаментом.

8.3. Вопросы, которые не отражены в настоящем положении регулируются приказами Департамента образования и молодежной политики Ханты-мансийского автономного округа - Югры.

8.3. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя.