

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КОГАЛЫМА**

**Ханты-Мансийского автономного округа - Югры**

**От «28» января 2015 г. №169**

Об утверждении положений об оплате труда

работников муниципальных образовательных организаций

и учреждений города Когалыма, подведомственных

управлению образования Администрации города

В соответствии со [статьёй 86](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE4BAE036F3A46FF69D3CB4B9AB92980AEBFB3D4F6B92A13C4A2551AC3rBMAE) Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, [частью 2 статьи 53](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE4BAE036F3A46FF6BD5C6449EB92980AEBFB3D4F6B92A13C4A2551ECBBB9Br4M5E) Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», [постановлени](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC24594B07DDAF1E4EE83FFB37Dr5M4E)ем Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13.04.2007 №97-п «Об утверждении Единых рекомендаций по построению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 16.01.2014 №1-нп «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», статьей 43 Устава города Когалыма:

1. Утвердить:

1.1. [Положение](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E444019r3MFE) об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Когалыма, подведомственных управлению образования Администрации города согласно приложению 1.

1.2. [Положение](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E444019r3MFE) об оплате труда работников муниципальных учреждений города Когалыма, подведомственных управлению образования Администрации города Когалыма согласно приложению 2.

2. Признать утратившими силу следующие постановления Администрации города Когалыма:

2.1. постановление Администрации города Когалыма от 20.02.2013 №440 «Об утверждении положений об оплате труда работников муниципальных учреждений города Когалыма»;

2.2. постановление Администрации города Когалыма от 25.03.2013 №790 «О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации города Когалыма от 20.02.2013 №440»;

2.3. постановление Администрации города Когалыма от 11.10.2013 №2912 «О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации города Когалыма от 20.02.2013 №440»;

2.4. постановление Администрации города Когалыма от 21.02.2014 №349 «О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации города Когалыма от 20.02.2013 №440».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2015 года.

4. Управлению образования Администрации города Когалыма (С.Г. Гришина) направить в юридическое управление Администрации города Когалыма текст постановления и приложения к нему, его реквизиты, сведения об источнике официального опубликования в порядке и сроки, предусмотренные распоряжением Администрации города Когалыма от 19.06.2013 №149-р «О мерах по формированию регистра муниципальных нормативных правовых актов Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» для дальнейшего направления в Управление государственной регистрации нормативных правовых актов Аппарата Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

5. Опубликовать настоящее постановление и приложения к нему в газете «Когалымский вестник» и разместить на официальном сайте Администрации города Когалыма в сети «Интернет» (www.admkogalym.ru).

6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации города Когалыма О.В.Мартынову.

Глава Администрации города Когалыма В.И.Степура

Согласовано

зам. главы Администрации г.Когалыма Т.И.Черных

начальник УЭ Е.Г.Загорская

и.о. начальника ЮУ С.В.Панова

начальник УО С.Г.Гришина

Подготовлено:

начальник ОФЭОиК УО Е.В.Демченко

Разослать: УО, УЭ, КФ, прокуратура, ЮУ, УпоОВ, ОУ, Сабуров, МАОУ СОШ №1,3,5,6,7,8,10, МАОУ «Школа искусств», МАОУ «Дом детского творчества», Детские сады, МАУ «ММЦ».

Приложение 1

к постановлению Администрации

города Когалыма

от 28.01.2015 №169

[Положение](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E444019r3MFE) об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Когалыма, подведомственных управлению образования Администрации города

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Когалыма (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Когалыма далее (организации), подведомственных управлению образования Администрации города Когалыма (далее - работники, руководители, специалисты, служащие, рабочие).

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

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

- тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- базовая единица - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников;

- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

- коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда, типа, организации и её структурных подразделений;

- 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 согласно приложению к настоящему Положению;

- 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)

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

- директорский фонд - объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации;

- социальные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам социальных льгот, в частности, материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний и единовременной выплаты молодым специалистам.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств города Когалыма и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- социальных выплат;

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже [минимального размера заработной платы](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB37CDBF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E444018r3MFE) в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре руководитель организации осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной [величины](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB37CDBF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E444018r3MFE), при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до [минимального размера заработной платы](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB37CDBF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E444018r3MFE) осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Когалыма и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в образовательных организациях всех видов.

На социальные выплаты предусматривается до 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

1.7. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, а также настоящим Положением.

1.8. Для расчета заработной платы работников применяется базовая единица, устанавливаемая приказом Департамента и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определенные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организаций определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего организации определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.4. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее – ежемесячное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, за один класс (класс/комплект) в размере 1000 рублей.

Ежемесячное вознаграждение осуществляется с учётом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Указанное вознаграждение входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

Право на получение ежемесячного вознаграждения в общеобразовательных организациях имеют педагогические работники, на которых с их согласия в соответствии с приказом общеобразовательной организации возложены обязанности классного руководителя.

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

Допускается возложение обязанностей классного руководителя с согласия педагогического работника в двух классах. Размер ежемесячного вознаграждения не может превышать установленного размера 1000 рублей в месяц на один класс (класс/комплект).

2.5. Ежемесячная набавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам муниципальных образовательных организаций, в размере 2500 рублей за учёную степень доктора наук, 1600 рублей – за учёную степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за учёную степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим её наличие.

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

2.6. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 50 рублей педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

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.

2.7. Размер базового коэффициента указан в [таблице 1](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E44401Dr3MDE).

Таблица 1

Размер базового коэффициента

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования руководителя,  специалиста, служащего | Размер базового коэффициента |
| 1 | 2 |
| Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр» | 1,50 |
| Высшее профессиональное 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 (при наличии диплома) | 1,30 |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) | 1,20 |
| Среднее общее образование | 1,10 |
| Основное общее образование | 1,00 |

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

2.9. Размер коэффициента специфики работы указан в [таблице 2](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E44401Er3MEE).

Таблица 2

Размер коэффициента специфики работы

|  |  |
| --- | --- |
| Типы, виды и категории образовательных организаций, виды деятельности и категории работников | Размер коэффициента специфики работы |
| 1 | 2 |
| 1. Дошкольные образовательные организации | 0,10 |
| 1.1. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе | 0,05 |
| 1.2. Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,10 |
| 1.3. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,20 |
| 1.4. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,20 |
| 1.5. Работа в группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,20 |
| 1.6. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки):  за работу в разновозрастной группе;  за работу с детьми раннего возраста (от 0 до 3 лет) | 0,20 |
| 1.7. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,20 |
| 1.8. Работа помощника воспитателя в организациях (группах) компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,20 |
| 1.9. Работа педагогического работника (кроме воспитателей) за выполнение функций по работе с семьями воспитанников | 0,40 |
| 1.10. Работа воспитателя за выполнение функций по работе с семьями воспитанников | 0,65 |
| 1.11. Работникам бухгалтерий: главному бухгалтеру, экономисту, бухгалтеру за работу, связанную с составлением отчетности | 0,75 |
| 2. Общеобразовательные организации | |
| 2.1. Работа педагогического работника, связанная со  следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, биологии, черчения, обществознания, природоведения, права, экономики, информатики | 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) | 0,05 |
| 2.2. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за  работу с учебным фондом (коэффициент применяется на  ставку работы) | 0,05 |
| 2.3. Работа руководителей 1 - 2 уровня, педагогических  работников:  - в гимназии;  -в лицее;  - в школе с углубленным изучением предметов | 0,10 |
| 2.4. Работа педагогического работника, связанная со  следующими видами деятельности:  - проверка тетрадей для учителей начальных классов,  литературы, русского языка, математики, иностранных языков  (коэффициент применяется по факту нагрузки);  - заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской,  секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом,  опытным участком, библиотекой (коэффициент применяется на ставку работы);  - руководство методическими объединениями (коэффициент  применяется на ставку работы) | 0,10 |
| 2.5. Работа педагогического работника, связанная со  следующими видами деятельности:  - выполнение обязанностей классного руководителя  (коэффициент применяется на ставку работы);  - работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)  - руководство городскими методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,15 |
| 2.6. Работа педагогического работника (коэффициент  применяется по факту нагрузки) в:  - классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья;  - классах (группах) компенсирующего обучения;  - с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, по программам индивидуального обучения на основании  медицинского заключения | 0,20 |
| 2.7. Работа педагогического работника, связанная с  заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,20 |
| 2.8. Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,25 |
| 2.9. Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,25 |
| 2.10. Работникам бухгалтерий: главному бухгалтеру, экономисту, бухгалтеру за работу, связанную с составлением отчетности | 0,75 |
| 3. Организации дополнительного образования | |
| 3.1. Проверка тетрадей для педагогических работников, преподающих сольфеджио, элементарную теорию музыки, музыкальную литературу, гармонию, анализ музыкальных произведений, историю хореографического искусства, историю театра, историю изобразительного искусства, расшифровку и аранжировку народной музыки, инструментовку (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,05 |
| 3.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы), руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,10 |
| 3.3. Работа педагогических работников за выполнение функций по работе с семьями учащихся;  3.4. За руководство городскими методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,15 |
| 3.5. Работа педагогического работника (коэффициент  применяется по факту нагрузки):  - с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения | 0,20 |
| 3.6. Работа педагогического работника, связанная с реализацией дополнительных образовательных программ (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,35 |
| 3.7. Работникам бухгалтерий: главному бухгалтеру, экономисту, бухгалтеру за работу, связанную с составлением отчетности | 0,75 |

2.10. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;

- коэффициента за ученое звание;

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

2.10.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам и руководителям организаций.

2.10.2. Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в [таблице 3](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E444011r3MCE).

Таблица 3

Размер коэффициента за квалификационную категорию

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за квалификационную категорию |
| 1 | 2 |
| Квалификационная категория:  высшая категория  первая категория  вторая категория | 0,35  0,20  0,10 |

2.10.3. Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР указан в [таблице 4](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E444011r3M4E).

Таблица 4

Размер коэффициента за государственные награды

(ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания,

почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные

звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры,

за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР |
| 1 | 2 |
| Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе:  ордена, медали, знаки | 0,40 |
| почетные, спортивные звания: «Народный...» | 0,40 |
| «Заслуженный...» | 0,30 |
| «Мастер спорта...» | 0,10 |
| «Мастер спорта международного класса...» | 0,25 |
| «Гроссмейстер...» | 0,10 |
| «Лауреат премий Президента РФ» | 0,25 |
| почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,10 |
| в сфере культуры почетные звания: «Лауреат международных конкурсов, выставок» | 0,25 |
| «Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации» | 0,10 |
| Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе: медали, знаки | 0,40 |
| почетные звания | 0,25 |
| 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 РФ, СССР, РСФСР, в том числе: медаль К. Д. Ушинского | 0,20 |
| нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник» | 0,20 |
| иные нагрудные знаки | 0,20 |
| благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,10 |

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

2.11. Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления руководителя, заместителей руководителя являются группы по оплате труда руководителей, определяемые на основе [объемных показателей](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E44431Ar3MDE) муниципальных образовательных организаций согласно приложению настоящему Положению.

2.12. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год управлением образования Администрации города Когалыма, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда для вновь открывающейся организации устанавливается исходя из плановых показателей не более чем на два года.

2.12.1. Размер коэффициента масштаба управления указан в [таблице 5](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E44411Ar3M9E).

Таблица 5

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 |

2.13. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

2.13.1. Размер коэффициента уровня управления указан в [таблице 6](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E44411Br3M9E).

Таблица 6

Размер коэффициента уровня управления

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

2.14. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации, указанной в [таблице 7](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E44411Cr3M8E).

Таблица 7

Тарифная сетка по оплате труда рабочих

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

3.2. Профессии рабочих в организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE4BAE036F3A46FF69DDC64799B92980AEBFB3D4F6B92A13C4A2551ECBB99Er4M4E) работ и профессий рабочих.

3.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базовой единицы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

3.4. Размер коэффициента специфики рабочих в дошкольных образовательных организациях равен 0,10.

3.5. На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.6. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные и иные выплаты работникам устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением, Положением о стимулирующих выплатах, утвержденным организацией и указываются в трудовом договоре (эффективном контракте).

4. Нормы рабочего времени

4.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

4.2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

18 часов в неделю:

- учителям 1-11 (12) классов общеобразовательных организаций;

- преподавателям 5-7 классов школ искусств с 7-летним сроком обучения, 1-4 классов отдела изобразительного искусства детских школ искусств с 4-летним сроком обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;

24 часа в неделю:

- преподавателям 1-4 классов школ искусств с 7-летним сроком обучения.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, утвержденным приказом образовательной организации и согласованным с Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательной организации и правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются: сменность работы образовательного организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами).

4.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

- 20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам, тифлопедагогам;

- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

- 25 часов в неделю - воспитателям образовательных организаций, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии;

- 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре, воспитателям в группах продленного дня общеобразовательных организаций;

- 36 часов в неделю - воспитателям дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп общеобразовательных организаций и образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста, организаций дополнительного образования.

4.4. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в [пунктах 4.2](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E44411Dr3MFE), [4.3](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E44411Fr3M8E), сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в [разделе 6](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E44421Ar3M9E) настоящего Положения.

4.5. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

4.6. Педагогические работники должны быть уведомлены в письменном виде об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

4.7. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях распределения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники организаций помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательной организации, определяется управлением образования Администрации города Когалыма, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения начальника управления образования Администрации города Когалыма.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, организаций и организаций осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей общеобразовательных организаций, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Применительно к порядку, предусмотренному настоящим пунктом, устанавливается учебная нагрузка для работников организаций дополнительного образования детей.

4.8. Педагогическим работникам, не предусмотренным в [подпунктах 4.2](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E44411Dr3MFE) и [4.3](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E44411Fr3M8E) настоящего Положения, устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

- старшим воспитателям дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования;

- педагогам-психологам;

- методистам (старшим методистам) образовательных организаций;

- социальным педагогам, педагогам-организаторам;

- старшим вожатым;

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) общеобразовательных организаций.

4.9. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в [пунктах 4.2](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E44411Dr3MFE), [4.3](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E44411Fr3M8E), [4.8](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E444111r3MAE), [4.9](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E444218r3M8E), в том числе руководителей образовательных организаций, их заместителей и руководителей структурных подразделений, устанавливается в размере 40 часов в неделю для мужчин, для женщин 36 часов в неделю.

4.10. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

4.11. Преподавательская работа работников, указанных в [п. 4.10](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E444218r3M9E) настоящего Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5. Почасовая оплата труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется:

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

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов на условиях совместительства в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю 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.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 5 или 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году) и исчисляется по следующей формуле:

Тн x РД год

Тср = -----------, где:

5(6) x 12

Тср - среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности;

Тн - норма часов преподавательской работы в неделю;

РД год - количество рабочих дней в году по пятидневной или шестидневной рабочей неделе;

5 или 6 - количество рабочих дней в неделе;

12 - количество месяцев в году.

5.2. Размер почасовой оплаты труда педагогического работника определяется с применением базовой оплаты за один час, количества фактически отработанных часов на условиях почасовой оплаты и коэффициентов:

1) территории;

2) квалификации;

3) специфики работы (проверка тетрадей, работа в классе для детей с ограниченными возможностями здоровья, в классе компенсирующего обучения, в классах с углубленным изучением предметов).

5.3. На сумму почасовой оплаты труда педагогического работника образовательного организации начисляются:

- компенсационные выплаты (за работу с вредными условиями труда);

- районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.4. Оплата труда работника за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки.

6. Компенсационные выплаты

6.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE4BAE036F3A46FF6AD2C8449FB92980AEBFB3D4F6B92A13C4A2551ECBB496r4M7E) Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценке условий труда.

6.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со [статьей 148](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE4BAE036F3A46FF6AD2C8449FB92980AEBFB3D4F6B92A13C4A2551ECBB496r4M3E) Трудового кодекса Российской Федерации и [Законом](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449AB077DEF1E4EE83FFB37Dr5M4E) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийском автономном округе - Югре», нормативным правовым актом представительного органа города Когалыма.

6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE4BAE036F3A46FF6AD2C8449FB92980AEBFB3D4F6B92A13C4A2531ErCMCE) - [154](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE4BAE036F3A46FF6AD2C8449FB92980AEBFB3D4F6B92A13C4A2551ECABD9Er4MCE) Трудового кодекса Российской Федерации.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения [статьи 154](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE4BAE036F3A46FF6AD2C8449FB92980AEBFB3D4F6B92A13C4A2551ECABD9Er4MCE) Трудового кодекса Российской Федерации, [Постановление](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE4BAE036F3A46F960D2CA4A96E42388F7B3B1rDM3E) Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 года №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

6.5. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) 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.

7. Стимулирующие выплаты

7.1. 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;

- по итогам работы;

- директорский фонд;

- иные поощрительные выплаты.

7.2. Размер фонда стимулирующих выплат работников организации осуществляется по формуле:

ФСВ = ФКиС - ФКВ – ДФ, где:

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФКиС - фонд компенсационных и стимулирующих выплат (30%);

ФКВ - фонд компенсационных выплат;

ДФ – директорский фонд.

7.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность работы;

- обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работой всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в твердой сумме. Порядок установления выплаты закрепляется приказом руководителя организации. Выплата устанавливается на срок не более одного (учебного) года.

7.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, разработанными и утвержденными приказом руководителя организации и устанавливается на срок не более одного (учебного) года.

В качестве критериев для оценки качества 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 пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности организации.

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

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

7.5. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, впрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на сохранение кадрового потенциала. Порядок установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

7.6. Работникам при наличии обоснованной экономии фонда заработной платы, за счет средств от приносящей доход деятельности по приказу руководителя организации, согласованному с главным распорядителем бюджетных средств, может производиться единовременное премирование:

- к юбилейным и праздничным датам;

- по результатам работы за установленный период, в том числе за год.

7.7. На цели премирования не может быть использована экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в результате невыполнения планируемых объемных показателей деятельности.

7.8. Руководители организаций не должны допускать завышения штатной численности муниципальных организаций в целях создания фонда экономии заработной платы.

7.9. Выплаты по итогам работы осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

В организации одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Когалыма и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника, а также премиальная выплата может быть начислена в твердой сумме.

Порядок и условия премирования к юбилейным и праздничным датам, а также премирования по результатам работы за год включаются в коллективный договор организации.

7.10. Единовременные премии выплачиваются работникам, состоящим в списочном составе организации на дату издания приказа по организации о выплате премии, за исключением работников, находящихся в дополнительном отпуске по уходу за ребенком без сохранения заработной платы, в социальном отпуске, а также лиц, временно замещающих основных работников, находящихся в ежегодных отпусках, отсутствующих по причине болезни.

7.11. Премия по итогам работы за год выплачивается в полном размере работникам, которые состояли в списочном составе полный календарный год.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, в связи с призывом на военную службу или направлением на замещающую ее альтернативную гражданскую службу, поступлением в образовательное учреждение профессионального образования на дневную форму обучения, выходом на пенсию, уходом в отпуск по уходу за ребенком, нахождением в социальном отпуске и в случаях увольнения по уважительным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата) премия пересчитывается пропорционально отработанному времени в данном календарном году согласно табелю учета рабочего времени.

Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на премию в размере пропорционально отработанному времени согласно табелю учета рабочего времени.

7.12. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов организации и значимым результатам работы организации.

Директорский фонд состоит из:

- постоянных выплат;

- регулярных выплат;

- разовых выплат.

Размеры и порядок установления постоянных, регулярных и разовых выплат руководителю из директорского фонда устанавливаются приказом управления образования Администрации города Когалыма об оценке эффективности деятельности руководителеймуниципальных образовательных организаций города Когалыма и установлении стимулирующих выплат.

7.13. Размер директорского фонда устанавливается в процентах от выплат стимулирующего характера и рассчитывается по следующей формуле:

ДФ = (ФКиС- ФКВ) \* y%, где:

ДФ - директорский фонд;

ФКиС - фонд компенсационных и стимулирующих выплат;

ФКВ - фонд компенсационных выплат;

y% - установленный процент, который составляет:

- 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%;

- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%.

8. Социальные выплаты

8.1. К социальным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;

- материальная помощь на профилактику заболеваний.

8.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Когалыма и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Молодым специалистом считается выпускник организации среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию или заменяющую ее альтернативную гражданскую службу - в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам составляет два месячных фонда заработной платы по основной занимаемой должности.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз и выплачивается в течение месяца после поступления на работу.

8.3. В пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных ассигнований работникам организаций один раз в календарном году выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний (далее - материальная помощь).

Материальная помощь выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск на основании письменного заявления работника.

Основанием для выплаты материальной помощи является приказ руководителя организации о предоставлении отпуска и материальной помощи.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Размер материальной помощи устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации. Сумма материальной помощи исчисляется из расчета месячного фонда заработной платы, установленного тарификацией или штатным расписанием организации.

Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на материальную помощь в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;

- работнику, заключившему срочный трудовой договор на срок до двух месяцев;

- работнику, уволенному в течение календарного года (по собственному желанию и за виновные действия).

8.4. Руководители, заместители руководителей и педагогические работники образовательных организаций города Когалыма, имеющие стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, при достижении пенсионного возраста, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию получают единовременное денежное вознаграждение в размере 25 базовых окладов (тарифных ставок) без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Базовый оклад рассчитывается путем произведения базовой единицы и коэффициента образования.

8.5. Работники, не указанные в [пункте 8.](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E444318r3MBE)4, при увольнении в связи с выходом на пенсию получают единовременное пособие в размере месячного фонда оплаты труда при стаже работы в муниципальных организациях города Когалыма не менее 10 лет.

9. Иные выплаты

9.1. К иным выплатам относится:

- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников,

9.2. Выпускникам педагогических образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, приступившим к работе в муниципальных образовательных организациях по специальности, устанавливается ежемесячная доплата в течение трех лет в размере утвержденной базовой единицы, которая начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат.

10. Условия оплаты труда руководителя организации (филиала),

его заместителей и главного бухгалтера

10.1. Заработная плата руководителя организации (филиала), его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

10.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие (директорский фонд), социальные выплаты руководителю организации устанавливаются приказом управления образования Администрации города Когалыма, в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре (эффективном контракте).

10.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителям филиалов, заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре (эффективном контракте).

10.4. Средняя заработная плата руководителя организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением об оплате труда, не должна превышать восьмикратного размера средней заработной платы работников.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение

к Положению об оплате труда работников

муниципальных образовательных

организаций города Когалыма

Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования Администрации города Когалыма к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления

1.Общие положения

1.1. Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления руководителям, их заместителям и руководителям структурных подразделений муниципальных образовательных организаций Администрации города Когалыма к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления (далее соответственно – руководители, организации) являются группы по оплате труда руководителей (далее также – группы по оплате труда), определяемые на основе объёмных показателей организаций (далее – объемные показатели).

1.2. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства организации: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Объемные показатели

2.1. По объемным показателям для определения коэффициентов масштаба управления руководителям организаций устанавливаются четыре группы по оплате труда.

2.2. Отнесение организаций к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организации по показателям, указанным в таблице 1:

Таблица 1

Показатели оценки сложности руководства организацией

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Условия | Количество баллов |
| 1. Количество обучающихся (воспитанников) в организации | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| 2. Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, профессиональных образовательных организациях культуры и искусства | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 3. Количество групп в дошкольных образовательных организациях | из расчета за группу | 10 |
| 4. Количество обучающихся в организациях дополнительного образования:  в многопрофильных  в однопрофильных клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов;  организациях дополнительного образования спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов | за каждого обучающегося  за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего) | 0,3  0,5 |
| 5. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях | за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 15 |
| 6. Количество работников в организации | за каждого работника | 1 |
| дополнительно |  |
| за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию | 0,5 |
| за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию | 1 |
| 7. Наличие групп продленного дня |  | до 20 |
| 8. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных организациях | за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников | до 10 |
| за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в организациях работающих в таком режиме | до 30 |
| 9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | до 10 |
| 10. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | до 15 |
| 11. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой | за каждый вид | до 15 |
| 12. Наличие автотранспортных средств на балансе организации;  учебной техники | за каждую единицу  за каждую единицу | до 3, но не более 20  до 20 |
| 13. Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 14. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.) | за каждый вид | до 15 |
| 15. Наличие в организациях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида | за каждого обучающегося, воспитанника | 1 |

2.3. Образовательные организации относятся к 1, 2, 3, 4 группам по масштабу управления руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип (вид) образовательной организации | Группа, к которой организация относится по масштабу управления руководителей по сумме баллов | | | |
| 1 группа | 2 группа | 3 группа | 4 группа |
| Общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

3. Порядок отнесения образовательных организаций к группам

по оплате труда руководителей для установления

коэффициента масштаба управления

3.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год и утверждается приказом управления образования Администрации города Когалыма на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

3.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования Администрации города Когалыма за каждый дополнительный показатель до 20 баллов. Вопрос об увеличении баллов решается комиссией, образованной в управлении образования Администрации города Когалыма.

3.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», определяется комиссией, образованной в управлении образования Администрации города Когалыма.

3.4. При установлении группы по масштабу управления руководителей контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

- по общеобразовательным организациям по списочному составу на начало учебного года;

- по организациям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности по списочному составу постоянно обучающихся. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

- по дошкольным образовательным организациям принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

[Пункт 1](#Par69) таблицы 1 «Показатели оценки сложности руководства организацией» при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только для приходящих воспитанников, не состоящих в группах (кроме воспитанников основного списочного состава).

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 - однодневных по 800 чел., 3 - однодневных по 200 чел., 10 - двухдневных по 50 чел., 3 - однодневных по 200 чел., 2 - четырехдневных по 400 чел. Среднегодовое количество участников составит:



- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену.

3.5. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по масштабу управления руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.6. Управление образования Администрации города Когалыма:

3.6.1. Относит муниципальные образовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

3.6.2. Устанавливает (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) руководителям муниципальных образовательных организаций, относящимся к категории руководителей 1 уровня, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, коэффициент масштаба управления, предусмотренный для руководителей образовательных организаций в следующей группе по оплате труда.

3.7. Группы по оплате труда руководителей, определяемые на основе объемных показателей деятельности, являются единственным критерием для определения размера коэффициента масштаба управления руководителей образовательных организаций.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 2

к постановлению Администрации

города Когалыма

от 28.12.2015 №169

[Положение](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E444019r3MFE) об оплате труда работников

муниципальных учреждений города Когалыма, подведомственных управлению образования Администрации города Когалыма

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Когалыма, подведомственных управлению образования Администрации города Когалыма (далее – Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников учреждения (далее – работники, руководители, специалисты, служащие, рабочие).

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

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

тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

базовая единица - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда, типа, вида учреждения;

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

коэффициент территории - относительная величина, зависящая от месторасположения учреждения;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

директорский фонд - объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения;

социальные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам социальных льгот, в частности, материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний и единовременной выплаты молодым специалистам.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств города Когалыма и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников учреждения состоит из:

должностного оклада или тарифной ставки (оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

социальных выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре руководитель учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Когалыма и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.6. Годовой фонд оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 27 процентов.

На социальные выплаты предусматривается до 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

1.7. Порядок оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, а также настоящим Положением.

1.8. Для расчета заработной платы работников применяется базовая единица, устанавливаемая приказом Департамента и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определенные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

2. Должностные оклады

руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста учреждения определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего учреждения определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, увеличенного на единицу.

2.4. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Размер базового коэффициента

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования руководителя, специалиста, служащего | Размер базового  коэффициента |
| Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр» | 1,50 |
| Высшее профессиональное 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 (при наличии диплома) | 1,30 |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) | 1,20 |
| Среднее общее образование | 1,10 |
| Основное общее образование | 1,00 |

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

2.6. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;

- коэффициента за ученое звание;

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

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

2.7. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам и руководителям.

2.7.1. Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Таблица 3

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за квалификационную категорию |
| Квалификационная категория:  высшая категория  первая категория | 0,35  0,20 |

2.7.2. Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР указан в таблице 4.

Размер коэффициента за государственные награды

(ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания,

почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды

и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры,

за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР

Таблица 4

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР |
| Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе: ордена, медали, знаки | 0,40 |
| почетные, спортивные звания: «Народный...» | 0,40 |
| «Заслуженный...» | 0,30 |
| «Лауреат премий Президента РФ» | 0,25 |
| почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,10 |
| Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе: медали, знаки | 0,4 |
| почетные звания | 0,25 |
| 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 РФ, СССР, РСФСР, в том числе: медаль К.Д.Ушинского | 0,20 |
| нагрудный знак «Почетный работник…», почетное звание «Почетный работник» | 0,20 |
| иные нагрудные знаки | 0,20 |
| благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,10 |

2.8. Размер коэффициента уровня управления указан в [таблице](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449EB17CDAF1E4EE83FFB37D548BFB175AC6BC9E44411Br3M9E) 5.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 5

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

2.9. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.10. Специалистам, служащим за интенсивную работу, связанную с составлением ежемесячной, квартальной, годовой отчетности может устанавливаться коэффициент специфики в виде доплаты до 75%.

3. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих, таблица 6.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

Таблица 6

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

3.2. Профессии рабочих в учреждении тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базовой единицы и тарифного коэффициента.

3.4. На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.5. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты работникам устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре (эффективном контракте).

4. Нормы рабочего времени

4.1. Продолжительность рабочего времени работников, в том числе руководителя учреждения, его заместителей, устанавливается в размере 40 -часов в неделю для мужчин, для женщин 36 - часов в неделю.

5. Компенсационные выплаты

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест.

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со [статьей 148](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE4BAE036F3A46FF6AD2C8449FB92980AEBFB3D4F6B92A13C4A2551ECBB496r4M3E) Трудового кодекса Российской Федерации и [Законом](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE55A315036D49F8638AC2449AB077DEF1E4EE83FFB37Dr5M4E) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийском автономном округе - Югре», нормативным правовым актом представительного органа города Когалыма.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации (постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

5.5. Выплаты, указанные в настоящем пункте, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) 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.

6. Стимулирующие выплаты

6.1. 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;

- по итогам работы;

- директорский фонд;

- иные поощрительные выплаты.

6.2. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными приказами руководителя организации и устанавливается на срок не более одного (учебного) года.

В качестве критериев для оценки качества 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 пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность работы;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работой всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в твердой сумме. Порядок установления выплаты закрепляется приказом руководителя организации. Выплата устанавливается на срок не более одного (учебного) года.

6.4. Работникам учреждений при наличии обоснованной экономии фонда заработной платы, за счет средств от приносящей доход деятельности по приказу руководителя учреждения, согласованному с главным распорядителем бюджетных средств, может производиться единовременное премирование:

- к юбилейным и праздничным датам;

- по результатам работы за год.

6.5. На цели премирования не может быть использована экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в результате невыполнения планируемых объемных показателей деятельности.

6.6. Руководители учреждений не должны допускать завышения штатной численности муниципальных учреждений в целях создания фонда экономии заработной платы.

6.7. Выплаты по итогам работы осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в выполнении важных работ.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Когалыма и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника, а также премиальная выплата может быть начислена фиксированной суммой.

Порядок и условия премирования к юбилейным и праздничным датам, а также премирования по результатам работы за год включаются в коллективный договор учреждения.

6.8. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, впрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на сохранение кадрового потенциала. Порядок установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом учреждения.

6.9. Единовременные премии выплачиваются работникам, состоящим в списочном составе учреждений на дату издания приказа по учреждениям о выплате премии, за исключением работников, находящихся в дополнительном отпуске по уходу за ребенком без сохранения заработной платы, в социальном отпуске, а также лиц, временно замещающих основных работников, находящихся в ежегодных отпусках, отсутствующих по причине болезни.

6.10. Премия по итогам работы за год выплачивается в полном размере работникам, которые состояли в списочном составе полный календарный год.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, в связи с призывом на военную службу или направлением на замещающую ее альтернативную гражданскую службу, поступлением в образовательное учреждение профессионального образования на дневную форму обучения, выходом на пенсию, уходом в отпуск по уходу за ребенком, нахождением в социальном отпуске и в случаях увольнения по уважительным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата) премия пересчитывается пропорционально отработанному времени в данном календарном году согласно табелю учета рабочего времени.

Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на премию в размере пропорционально отработанному времени согласно табелю учета рабочего времени.

6.11. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя учреждения, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения.

Директорский фонд состоит из:

постоянных выплат;

разовых выплат.

Директорский фонд определяется в размере 30% от общей суммы, выделенной на компенсационные и стимулирующие выплаты. Руководителю стимулирующая выплата устанавливается приказом начальника управления образования.

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;

- материальная помощь на профилактику заболеваний.

7.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Когалыма и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Молодым специалистом считается выпускник организации среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию или заменяющую ее альтернативную гражданскую службу - в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам составляет два месячных фонда заработной платы по основной занимаемой должности.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз и выплачивается в течение месяца после поступления на работу.

7.3. В пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных ассигнований работникам организаций один раз в календарном году выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний (далее - материальная помощь).

Материальная помощь выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск на основании письменного заявления работника.

Основанием для выплаты материальной помощи является приказ руководителя учреждения о предоставлении отпуска и материальной помощи.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Размер материальной помощи устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения. Сумма материальной помощи исчисляется из расчета месячного фонда заработной платы, установленного тарификацией или штатным расписанием учреждения.

Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работников.

Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на материальную помощь в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;

- работникам, заключившим срочный трудовой договор на срок до двух месяцев;

- работникам, уволенным в течение календарного года (по собственному желанию и за виновные действия).

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения

(филиала), его заместителей и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

8.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие (директорский фонд), социальные выплаты руководителю устанавливаются приказом управления образования Администрации города Когалыма в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре (эффективном контракте).

8.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре (эффективном контракте).

8.4. Средняя заработная плата руководителя учреждения устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением об оплате труда, не должна превышать восьмикратного размера средней заработной платы работников данного учреждения.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_