Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА УРАЙ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 25 августа 2017 г. N 2471

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЙ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГОРОДА

УРАЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Список изменяющих документов(в ред. постановлений Администрации города Урай от 04.09.2017 N 2524,от 15.12.2017 N 3709, от 30.01.2018 N 144, от 06.06.2018 N 1342,от 27.12.2018 N 3492, от 17.04.2019 N 892, от 19.11.2019 N 2792,от 05.02.2020 N 278, от 02.07.2020 N 1507, от 30.09.2020 N 2357,от 21.05.2021 N 1300) |  |

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, учитывая положения приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 02.03.2017 N 3-нп "Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры":

1. Утвердить [Положение](#P49) об установлении системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций города Урай согласно приложению 1.

2. Утвердить [Положение](#P952) об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования города Урай согласно приложению 2.

3. Руководителям муниципальных образовательных организаций города Урай произвести организационные мероприятия в связи с изменением условий оплаты труда работников согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

4. Начальнику Управления образования администрации города Урай (М.Н.Бусова) внести соответствующие изменения в трудовые договоры, заключенные с руководителями муниципальных образовательных организаций города Урай, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

5. Признать утратившими силу:

постановление администрации города Урай от 30.04.2014 N 1404 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Урай";

постановление администрации города Урай от 28.07.2014 N 2603 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Урай";

постановление администрации города Урай от 21.11.2014 N 3998 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Урай";

постановление администрации города Урай от 02.04.2015 N 1166 "О внесении изменений в постановление администрации города Урай от 30.04.2014 N 1404";

постановление администрации города Урай от 16.04.2015 N 1294 "О внесении изменений в постановления администрации города Урай от 02.04.2015 N 1166, от 30.04.2014 N 1404";

постановление администрации города Урай от 24.08.2015 N 2773 "О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города Урай от 30.04.2014 N 1404";

постановление администрации города Урай от 16.12.2015 N 4192 "О внесении изменений в постановление администрации города Урай от 30.04.2014 N 1404";

постановление администрации города Урай от 02.03.2016 N 598 "О внесении изменений в постановление администрации города Урай от 30.04.2014 N 1404";

постановление администрации города Урай от 02.03.2016 N 599 "О внесении изменений в постановление администрации города Урай от 30.04.2014 N 1404";

постановление администрации города Урай от 17.05.2016 N 1344 "О внесении изменений в постановление администрации города Урай от 30.04.2014 N 1404".

6. Опубликовать постановление в газете "Знамя" и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления города Урай в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

7. Постановление вступает в силу с 01.09.2017.

8. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города Урай С.П. Новоселову.

Исполняющий обязанности

главы города Урай

И.А.КОЗЛОВ

Приложение 1

к постановлению

администрации города Урай

от 25.08.2017 N 2471

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ И ДОШКОЛЬНЫХ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГОРОДА УРАЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Список изменяющих документов(в ред. постановлений Администрации города Урай от 04.09.2017 N 2524,от 15.12.2017 N 3709, от 30.01.2018 N 144, от 06.06.2018 N 1342,от 27.12.2018 N 3492, от 17.04.2019 N 892, от 19.11.2019 N 2792,от 05.02.2020 N 278, от 02.07.2020 N 1507, от 30.09.2020 N 2357,от 21.05.2021 N 1300) |  |

I. Общие положения

1. Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций города Урай (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций города Урай, финансируемых из бюджета городского округа город Урай (далее соответственно - муниципальные образовательные организации, организации, работники), по отношению к которым Управление образования и молодежной политики администрации города Урай является органом администрации города Урай, осуществляющим на основании муниципальных правовых актов города Урай от имени администрации города Урай часть функций и полномочий учредителя (далее - уполномоченный орган), и определяет:

(в ред. постановления Администрации города Урай от 06.06.2018 N 1342)

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;

порядок формирования фонда оплаты труда организации;

иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

2. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

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

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

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

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

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

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 3 уровню управления;

молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

(в ред. постановления Администрации города Урай от 21.05.2021 N 1300)

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

4. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6540 рублей (далее - ставка заработной платы).

(в ред. постановлений Администрации города Урай от 30.01.2018 N 144, от 17.04.2019 N 892, от 05.02.2020 N 278)

5. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [главой VII](#P827) настоящего Положения.

6. Заработная плата работников организации состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

7. Размер минимальной заработной платы работников организаций не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже размера минимальной заработной платы, коллективным договором, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня размера минимальной заработной платы.

(в ред. постановления Администрации города Урай от 27.12.2018 N 3492)

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [главой VII](#P827) настоящего Положения.

(в ред. постановления Администрации города Урай от 27.12.2018 N 3492)

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

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

II. Основные условия оплаты труда работников организаций

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

10. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации указан в [таблице 1](#P106) настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей организации,

их заместителей и руководителей структурных подразделений

организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Категория работников | Наименование должностей |
| 1. | Руководители | Руководитель (директор, заведующий) муниципальной образовательной организации |
| 2. | Заместители руководителя | Заместитель руководителя (директора, заведующего) муниципальной образовательной организации, главный бухгалтер |
| 3. | Руководители структурных подразделений | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; заместитель главного бухгалтера, главный энергетик, главный инженер, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий производством (шеф-повар) |

11. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

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

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

Перечень должностей специалистов указан в [таблице 2](#P130) настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Категория работников | Наименование должностей |
| 1. | Педагогические работники | Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; преподаватель, старший преподаватель |
| 2. | Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью | Специалист по учебно-методической работе; администратор, бухгалтер, диспетчер, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инспектор по кадрам, механик, специалист по защите информации, специалист по кадрам, техник, техник по защите информации, техник-программист, художник, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, старший специалист по закупкам, консультант по закупкам, специалист по охране труда, инструктор гражданской обороны, лаборант, технический редактор, художественный редактор, специалист по связям с общественностью, библиотекарь, инженер-энергетик (энергетик), редактор, телеоператор, системный администратор информационно-коммуникационных систем, звукооператор; специалист |

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

Перечень должностей служащих организации указан в [таблице 3](#P147) настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих организации

(в ред. постановления Администрации города Урай

от 19.11.2019 N 2792)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Категория работников | Наименование должностей |
| 1. | Служащие | Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части, дежурный по режиму, младший воспитатель, диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму, дежурный, делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, секретарь-машинистка, секретарь руководителя, архивариус, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья. |

13. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам образовательных организаций в размере 2500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

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

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

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

Размер вышеуказанной надбавки составляет 50 рублей.

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

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

15. Размер базового коэффициента указан в [таблице 4](#P169) настоящего Положения.

Таблица 4

Размер базового коэффициента

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования руководителя, специалиста, служащего | Размер базового коэффициента |
| 1 | 2 |
| Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр" | 1,50 |
| Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр" | 1,40 |
| Среднее профессиональное образование | 1,30 |
| Среднее общее образование | 1,18 |
| (в ред. постановления Администрации города Урай от 17.04.2019 N 892) |

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих" и иными квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

16. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих указан в [таблице 5](#P190) настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы для должностей

руководителей, их заместителей, руководителей структурных

подразделений организации, специалистов, служащих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников | Размер коэффициента специфики работы |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Дошкольные образовательные организации |
| 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) | 0,05 |
| 1.3. | Работа в группах для детей с туберкулезной интоксикацией | 0,10 |
| 1.4. | Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее - КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,10 |
| 1.5. | Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки) |
| 1.6. | Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) |
| 1.7. | Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки):работа в разновозрастной группе;работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет) |
| 1.8. | За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 1.9. | Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой | 0,30 |
| 1.10. | Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой | 0,50 |
| 1.11. | Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,10 |
| 1.12. | Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации |
| 1.13. | Работа в дошкольной образовательной организации: |  |
| - специалистов (кроме педагогических работников); | 0,2 |
| - служащих | 0,18 |
| (п. 1.13 в ред. постановления Администрации города Урай от 17.04.2019 N 892) |
| 2. Общеобразовательные организации |
| 2.1. | Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы); | 0,05 |
| проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки); |
| проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,10 |
| 2.2. | Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,05 |
| 2.3. | Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 2.4. | Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 2.5. | Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,10 |
| 2.6. | Работа педагогических работников, связанная с:реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки);реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,05 |
| 2.7. | Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,10 |
| 2.8. | Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки) с обучающимися (в том числе с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, инвалидами), нуждающимися в длительном лечении на основании заключения медицинской организации, при реализации общеобразовательной программы на дому | 0,10 |
| 2.9. | Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) |
| (в ред. постановления Администрации города Урай от 19.11.2019 N 2792) |
| 2.10 | Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,3 |
| (п. 2.10 в ред. постановления Администрации города Урай от 05.02.2020 N 278) |
| 2.11. | Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,20 |
| 2.12. | Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки) |
| 2.13. | Работа в общеобразовательной организации: |  |
| - специалистов (кроме педагогических работников); | 0,2 |
| - служащих | 0,18 |
| (п. 2.13 в ред. постановления Администрации города Урай от 17.04.2019 N 892) |

17. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

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

Коэффициент квалификации для работников образовательных организаций устанавливается путем суммирования:

коэффициента за квалификационную категорию;

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

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам организации в размере, приведенном в [таблице 6](#P303) настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за квалификационную категорию |
| 1 | 2 |
| Квалификационная категория: |  |
| высшая категория | 0,2 |
| первая категория | 0,1 |
| вторая категория | 0,05 |

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

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в [таблице 7](#P323) настоящего Положения.

Таблица 7

Размер коэффициента за государственные награды

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

почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР,

за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного

округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде

Российской Федерации, СССР, РСФСР

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
| 1.1. | ордена, медали, знаки | 0,20 |
| 1.2. | почетные, спортивные звания: |  |
| 1.2.1. | "Народный..." | 0,25 |
| 1.2.2. | "Заслуженный..." | 0,20 |
| 1.2.3. | "Мастер спорта..." | 0,05 |
| 1.2.4. | "Мастер спорта международного класса..." | 0,15 |
| 1.2.5. | "Гроссмейстер..." | 0,05 |
| 1.2.6. | "Лауреат премий Президента Российской Федерации", "Лауреат премий Правительства Российской Федерации" | 0,15 |
| 1.2.7. | почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,05 |
| 1.3. | в сфере культуры почетные звания: |  |
| 1.3.1. | "Лауреат международных конкурсов, выставок" | 0,15 |
| 1.3.2. | "Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации" | 0,05 |
| 1.4. | Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе: |  |
| 1.4.1. | медали, знаки | 0,15 |
| 1.4.2. | почетные звания | 0,15 |
| 1.4.3. | почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 0,05 |
| 1.4.4. | почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 0,05 |
| 1.4.5. | благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 0,05 |
| 1.5. | Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
| 1.5.1. | Золотой знак отличия | 0,20 |
| 1.5.2. | медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского | 0,15 |
| 1.5.3. | нагрудный знак "Почетный работник...", почетное звание "Почетный работник...", "Отличник народного просвещения" | 0,15 |
| 1.5.4. | иные нагрудные знаки, за исключением знака "За милосердие и благотворительность" | 0,05 |
| 1.5.5. | благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,05 |

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

18. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения муниципальной образовательной организации к группе по оплате труда в соответствии с [приложением 1](#P851) к настоящему Положению.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в [таблице 8](#P418) настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

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

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

[Перечень](#P929) должностей руководителей по уровням управления определяется согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Размер коэффициента уровня управления установлен в [таблице 9](#P439) настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

(в ред. постановления Администрации города Урай

от 30.01.2018 N 144)

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень управления | Размер коэффициента уровня управления |
| 1 | 2 |
| Уровень 1 | 1,05 |
| Уровень 2 | 0,85 |
| Уровень 3 | 0,35 |

20. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации ([таблица 10](#P458) настоящего Положения).

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

(в ред. постановления Администрации города Урай

от 17.04.2019 N 892)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Тарифный коэффициент | 1,44 | 1,446 | 1,452 | 1,461 | 1,467 | 1,476 | 1,482 | 1,491 | 1,500 | 1,506 |

21. Профессии рабочих муниципальной образовательной организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или с учетом профессиональных стандартов, а также в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года N 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих".

22. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

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

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

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

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

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

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

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

23. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, 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);

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

24. Выплаты работникам муниципальной образовательной организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

25. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

26. 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.

Доплата за работу в ночное время выплачивается работникам муниципальной образовательной организации, работающим с 22.00 часов до 06.00 часов, за фактически отработанное время в данный период. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере не ниже 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) работника муниципальной образовательной организации за каждый час работы в ночное время на основании табеля учета рабочего времени.

27. Иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с требованиями такого законодательства.

28. Выплаты, указанные в настоящей главе, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат,

критерии их установления

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

(в ред. постановления Администрации города Урай от 30.01.2018 N 144)

При оценке эффективности работы различных категорий работников решения об установлении выплаты стимулирующего характера, решения о лишении (снижении) выплат стимулирующего характера принимаются с осуществлением демократических процедур (созданием соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

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

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, указанным в [подпункте 1.1 таблицы 11](#P562) настоящего Положения.

(в ред. постановления Администрации города Урай от 30.01.2018 N 144)

Порядок установления выплаты определяется коллективным договором, локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год с даты приема на работу.

(абзац введен постановлением Администрации города Урай от 30.01.2018 N 144)

32. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

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

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

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работникам, указанным в [подпункте 1.2 таблицы 11](#P568) настоящего Положения, в процентах от должностного оклада. Порядок установления выплаты определяется коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

(в ред. постановления Администрации города Урай от 27.12.2018 N 3492)

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в квартал (полугодие или год) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

(в ред. постановления Администрации города Урай от 30.01.2018 N 144)

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

Порядок принятия решения об изменении (уменьшении) и основания для изменения (уменьшения) размера выплаты за качество выполняемых работ регулируются коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми коллективным договором, локальным нормативным актом организации. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [главой VII](#P827) настоящего Положения, всем работникам организации.

(в ред. постановления Администрации города Урай от 27.12.2018 N 3492)

Абзац исключен. - Постановление Администрации города Урай от 27.12.2018 N 3492.

33. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с [таблицей 11](#P547) настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам

организации

(в ред. постановления Администрации города Урай

от 30.01.2018 N 144)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | 0% - 100%(для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%) | Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период | Ежемесячно, с даты приема на работу |
| 1.2. | Выплата за качество выполняемой работы | 0 - 100%(для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%) | Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности | Ежемесячно |
| В абсолютном размере | За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности | Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 1.3. | Премиальная выплата по итогам работы |  |  |  |
| 1.3.1. | за квартал | 0 - 1,0 фонда оплаты труда работника | За надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе | 1 раз в квартал |
| 1.3.2. | за год | 0 - 1,5 фонда оплаты труда работника | 1 раз в год |

34. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за календарный квартал, год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

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

В отработанное время для расчета премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год включается время фактической работы по табелю рабочего времени, а также время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в связи с обучением), время нахождения в служебной командировке, а также предоставляемые в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации дни отдыха.

Периоды времени, включаемые в расчетный период, в сумме не могут превышать нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный период времени (квартал, год).

Премиальная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, уволенным в течение календарного года по собственному желанию, уволенным по инициативе работодателя за виновные действия.

Работники муниципальной образовательной организации, вновь принятые на работу, уволившиеся с работы в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, выходом на пенсию, зачислением в образовательную организацию, переходом на выборную должность, расторгнувшие трудовой договор по соглашению с работодателем, переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю, ушедшие в отпуск по беременности и родам, а также по уходу за ребенком и вернувшиеся на работу после отсутствия по этим причинам, не отработавшие полный календарный квартал, год, имеют право на премирование по итогам работы за квартал, год в размере пропорционально отработанному времени.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

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

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с [таблицей 12](#P608) настоящего Положения.

Таблица 12

Показатели, за которые производится снижение размера

премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Показатели | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов | до 20% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений | до 20% |
| 3. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации | до 20% |
| 4. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 20% |

(п. 34 в ред. постановления Администрации города Урай от 30.01.2018 N 144)

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации,

его заместителей и главного бухгалтера

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

36. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю организации устанавливаются приказом начальника уполномоченного органа в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

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

38. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных [главой III](#P495) настоящего Положения.

39. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом начальника уполномоченного органа (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).

40. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации (далее - стимулирующий фонд руководителя организации), устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

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

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

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

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

в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;

в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3%.

Стимулирующие выплаты руководителю организации призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя муниципальной образовательной организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов муниципальной образовательной организации и значимым результатам работы муниципальной образовательной организации.

41. Стимулирующий фонд руководителя организации состоит из:

выплаты за интенсивность работы;

выплаты за качество работы;

разовых (единовременных) выплат.

Выплаты из ежемесячного стимулирующего фонда руководителя организации распределяются следующим образом:

25% - выплата за интенсивность работы;

до 70% - выплата за качество работы, определяемая в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности руководителя муниципальной образовательной организации;

5% - разовая (единовременная) выплата, выплачиваемая за возможные достижения, сложно прогнозируемые в планируемый период.

Выплаты за качество работы руководителям муниципальных образовательных организаций устанавливаются приказом начальника уполномоченного органа на основании решения комиссии по определению выплаты за качество работ руководителям муниципальных образовательных организаций (далее - комиссия), заседание которой проводится ежегодно в августе (на период с 1 сентября по 31 августа).

Количество баллов, необходимых для установления выплаты за качество работы руководителю организации, определяется комиссией в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности руководителя муниципальной образовательной организации, утвержденными приказом начальника уполномоченного органа.

Перевод баллов по критериям оценки в процент выплаты за качество работы определяется комиссией по шкале перевода, утвержденной приказом начальника уполномоченного органа.

Максимальное количество баллов по критериям оценки составляет 100 баллов.

Конкретный размер разовой (единовременной) выплаты руководителю муниципальной образовательной организации устанавливается приказом начальника уполномоченного органа на основании служебной записки заместителя начальника уполномоченного органа и определяется в абсолютном размере (в рублях). Неиспользованные средства разовой (единовременной) выплаты из стимулирующего фонда руководителя организации суммируются и могут быть использованы для следующих разовых (единовременных) выплат из стимулирующего фонда руководителя организации текущего календарного года.

42. Основания для снижения (лишения) руководителю организации выплат за интенсивность и (или) за качество работы устанавливаются в соответствии с нарушениями, согласно [таблице 13](#P664) настоящего Положения.

Таблица 13

Основания для снижения (лишения) руководителю организации

выплат за интенсивность и (или) качество работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| п/п | Упущения (нарушения) | % снижения |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, в том числе некачественная подготовка и оформление документов | 100% |
| 2. | Прогул, согласно действующему законодательству | 100% |
| 3. | Использование рабочего времени в личных целях без согласования с непосредственным руководителем | 50% |
| 4. | Опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка муниципальной образовательной организации | 100% |
| 5. | Нарушение установленных сроков, низкое качество отчетности и недостоверность отчетных данных | 100% |
| 6. | Хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря в нарушение установленного порядка | 100% |
| 7. | Нарушение в учете материальных средств, допущение недостач, хищений, порчи имущества | 100% |
| 8. | Нецелевое и (или) неэффективное использование денежных средств | 100% |
| 9. | Нарушение правил и норм охраны труда, техники безопасности и производственных инструкций | 100% |
| 10. | Отсутствие проведения, несвоевременное или некачественное проведение инструктажа по технике безопасности, противопожарной безопасности | 100% |
| 11. | Обоснованные жалобы обучающихся, родителей (законных представителей) на низкое качество обучения и (или) грубое обращение с обучающимися | 100% |
| 12. | Отсутствие контроля за работой подчиненных | 50% |
| 13. | Невыполнение поручения вышестоящего руководителя | 100% |

Снижение размера (лишение) выплат за интенсивность и (или) за качество работы производится в тот расчетный период, в котором руководителем муниципальной образовательной организацией было совершено упущение или когда уполномоченному органу о нем стало известно.

Снижение размера (лишение) выплат за интенсивность и (или) за качество работы производится на основании приказа начальника уполномоченного органа, в котором в обязательном порядке указываются причины снижение размера (лишение) выплат за интенсивность и (или) за качество работы.

О причинах снижения (лишения) размера выплат за интенсивность и (или) за качество работы руководитель муниципальной образовательной организации знакомится под роспись.

43. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с [пунктом 33](#P543) настоящего Положения.

44. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных [главой VI](#P720) настоящего Положения.

Руководителю организации устанавливается премиальная выплата по итогам работы за квартал, год в порядке и размерах, установленных [пунктом 34](#P592) настоящего Положения.

(абзац введен постановлением Администрации города Урай от 30.01.2018 N 144)

45. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается на календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается постановлением администрации города Урай.

VI. Иные выплаты

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

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к юбилейным датам (50, 60, 70 лет) работников;

единовременное премирование к профессиональным праздникам "День воспитателя и всех дошкольных работников" (27 сентября), "День учителя" (5 октября) (далее - единовременное премирование к профессиональным праздникам);

единовременное премирование к нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам, установленным трудовым законодательством, законодательством Российской Федерации, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и Уставом города Урай (далее - единовременное премирование к нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам);

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

материальная помощь работнику муниципальной образовательной организации в связи со смертью близких родственников;

компенсация стоимости проезда работника муниципальной образовательной организации на похороны близких родственников;

материальная помощь близким родственникам в случае смерти работника муниципальной образовательной организации;

(в ред. постановления Администрации города Урай от 02.07.2020 N 1507)

единовременная выплата работникам муниципальных образовательных организаций за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена (далее - ГИА), а также экспертам региональных предметных комиссий;

(абзац введен постановлением Администрации города Урай от 02.07.2020 N 1507; в ред. постановления Администрации города Урай от 30.09.2020 N 2357)

единовременная выплата председателю, заместителю председателя и экспертам региональных предметных комиссий за проверку диагностических работ в 10-х классах, запланированных к проведению в период с 1 сентября 2020 года по 31 декабря 2020 года (далее - единовременная выплата за проверку диагностических работ).

(абзац введен постановлением Администрации города Урай от 30.09.2020 N 2357)

47. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [главой VII](#P827) настоящего Положения.

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с [главой VII](#P827) настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является письменное заявление работника и приказ руководителя организации.

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 1,3 месячных фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии) на одну ставку за норму часов, установленную законодательством.

В целях установления и расчета размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска под месячным фондом оплаты труда работника понимается фонд, состоящий из:

а) для руководителя организации:

должностного оклада, установленного на дату начала отпуска работника,

стимулирующего фонда руководителя организации, состоящего из выплаты за интенсивность работы, выплаты за качество работы, разовой (единовременной) выплаты, в размере 100%,

(в ред. постановления Администрации города Урай от 15.12.2017 N 3709)

выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной на дату начала отпуска работника,

районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных на дату начала отпуска работника;

б) для всех работников, за исключением руководителя организации:

должностного оклада или тарифной ставки, установленного (установленной) на дату начала отпуска работника,

выплаты за качество выполняемой работы или выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в зависимости от категории работника) в размере 20% от должностного оклада или тарифной ставки,

выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной на дату начала отпуска работника,

районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных на дату начала отпуска работника.

Работникам, принятым на неполную ставку (норму часов) по основному месту работы, выплата единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится пропорционально занимаемой ставке.

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

Работникам, проработавшим менее шести месяцев, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы производится пропорционально отработанному времени в текущем календарном году. При этом единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается, если у таких работников имеется заработанный ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

Работникам, возобновившим трудовую деятельность по выходу из отпуска по уходу за ребенком, предоставленного в соответствии со статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации, а также работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, и приступившим к трудовой деятельности на условиях неполного рабочего времени или на дому, и отработавшим менее шести месяцев, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем календарном году производится пропорционально отработанному времени.

(абзац введен постановлением Администрации города Урай от 30.01.2018 N 144)

(п. 48 в ред. постановления Администрации города Урай от 04.09.2017 N 2524)

49. Муниципальная образовательная организация по согласованию с уполномоченным органом вправе производить единовременное премирование к профессиональным праздникам, нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам в пределах обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом.

Единовременное премирование работников муниципальной образовательной организации к профессиональным праздникам, нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году, не считая единовременного премирования к юбилейной датам (50, 60, 70 лет) работников.

Выплата единовременной премии осуществляется по согласованию с уполномоченным органом не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 рублей.

Единовременное премирование работников к нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам и профессиональным праздникам выплачивается работникам (за исключением находящихся в отпуске по беременности и родам, находящихся в отпуске по уходу за ребенком), состоящим в списочном составе на нерабочий праздничный день, памятную и юбилейную дату и даты профессиональных праздников.

50. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1 000 рублей.

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

51. За счет обоснованной экономии по бюджетным средствам и за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности муниципальная образовательная организация в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами устанавливает следующие выплаты:

1) материальная помощь работнику муниципальной образовательной организации в связи со смертью близких родственников, к которым относятся дети, родители, супруг, в размере 10000 рублей, - на основании приказа руководителя муниципальной образовательной организации при наличии личного заявления работника муниципальной образовательной организации, копии свидетельства о смерти близкого родственника и копий документов, подтверждающих степень родства;

2) компенсация стоимости проезда работника муниципальной образовательной организации на похороны близких родственников (родителей, супруга, детей).

Компенсация стоимости проезда работника муниципальной образовательной организации на похороны близких родственников (родителей, супруга, детей) производится на основании личного заявления работника, проездных документов (включая документы об уплате страхового взноса на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, об оплате услуг по оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей), подтверждающих проезд к месту похорон, копии свидетельства о смерти близкого родственника и копий документов, подтверждающих степень родства, изданного на основании указанных документов приказа руководителя муниципальной образовательной организации, в размере фактических расходов, но не выше 10000 рублей;

3) материальная помощь близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника муниципальной образовательной организации в размере 10000 рублей по приказу руководителя муниципальной образовательной организации одному из родственников на основании личного заявления, копии свидетельства о смерти работника и копий документов, подтверждающих степень родства.

51.1. Единовременная выплата работникам муниципальных образовательных организаций за работу по проведению ГИА, а также экспертам региональных предметных комиссий осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого муниципальной образовательной организацией в соответствии с [разделом VII](#P827) настоящего Положения.

Единовременная выплата осуществляется работникам муниципальных образовательных организаций, участвующим в проведении ГИА, а также экспертам региональных предметных комиссий в случае введения на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

Единовременная выплата устанавливается в размере 1000 рублей за каждый день выполнения обязанностей при проведении ГИА с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на основании ведомости.

(п. 51.1 введен постановлением Администрации города Урай от 02.07.2020 N 1507)

51.2. Единовременная выплата за проверку диагностических работ осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [разделом VII](#P827) настоящего Положения.

Единовременная выплата за проверку диагностических работ осуществляется по завершении работы региональных предметных комиссий на основании ведомости, содержащей сведения об объемах выполненных работ, исходя из:

видов деятельности педагогических работников;

количества фактически отработанных часов при выполнении возложенных функциональных обязанностей;

количества проверенных письменных работ (при условии проверок одной работы не более чем двумя педагогическими работниками, привлекаемыми в качестве экспертов региональных предметных комиссий);

стоимости одного часа работы (стоимости проверки одной работы), учитывающей районный коэффициент, процентную надбавку за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, работу с персональными данными в соответствии с таблицей 14 настоящего Положения.

Таблица 14

Стоимость одного часа работы (стоимость проверки одной

работы) на одного педагогического работника, привлекаемого

к проверке диагностических работ в 10-х классах

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Виды деятельности работников | Единица измерения | Стоимость одного часа работы (стоимость проверки одной работы) (руб.) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Председатель региональной предметной комиссии | 1 час | 118,8 |
| 2. | Заместитель председателя региональной предметной комиссии | 1 час | 46,67 |
| 3. | Эксперт региональной предметной комиссии (проверка письменных работ по русскому языку, литературе, обществознанию, истории, иностранным языкам, а также устной работы по иностранным языкам) | 1 работа | 70,72 |
| 4. | Эксперт региональной предметной комиссии (проверка письменных работ по математике, географии, биологии, физике, информатике, химии) | 1 работа | 56,57 |

(п. 51.2 введен постановлением Администрации города Урай от 30.09.2020 N 2357)

52. Для руководителя муниципальной образовательной организации основанием для установления выплат, указанных в настоящей главе, является приказ начальника уполномоченного органа.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

53. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема средств, предоставляемых из бюджета городского округа город Урай, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

54. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных [главой III](#P495) настоящего Положения;

на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с [пунктом 7](#P90) настоящего Положения.

При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты фонд компенсационных выплат определяется как среднесложившийся объем средств (в рублях) за предыдущий год, направленный на осуществление выплат компенсационного характера.

При формировании фонда компенсационных выплат не учитываются выплаты за увеличение объема работ, совмещение профессий (должностей), установленные работнику за счет вакантных (незанятых) ставок, учитываемых в расчете фонда должностных окладов или тарифных ставок.

(п. 54 в ред. постановления Администрации города Урай от 27.12.2018 N 3492)

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

Приложение 1

к Положению об установлении системы

оплаты труда работников

муниципальных общеобразовательных

и дошкольных образовательных организаций

города Урай

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ

И ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ

ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА МАСШТАБА

УПРАВЛЕНИЯ

1. Объемные показатели

1. Отнесение муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций (далее - муниципальные образовательные организации) к группе по оплате труда руководителей определяется на основе объемных показателей.

По объемным показателям устанавливается четыре группы оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций.

2. Отнесение муниципальных образовательных организаций к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства муниципальной образовательной организацией по показателям, указанным в [таблице 1](#P865).

Таблица 1

Показатели оценки сложности руководства организацией

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. Количество учащихся (воспитанников) в муниципальных образовательных организациях,из них: | из расчета на каждого учащегося (воспитанника) |  |
| 1.1. Количество учащихся (воспитанников) в муниципальных образовательных организациях (за исключением детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов) | 1 |
| 1.2. Количество учащихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (за исключением детей-инвалидов) | 3 |
| 1.3. Количество учащихся (воспитанников) в муниципальных образовательных организациях - детей-инвалидов | 5 |

2. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей

муниципальных образовательных организаций для установления

коэффициента масштаба управления

3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год уполномоченным органом в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих количество обучающихся муниципальной образовательной организации.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых муниципальных образовательных организаций устанавливается исходя из плановых показателей количества обучающихся не более чем на 2 года.

4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся муниципальных образовательных организаций определяется по списочному составу на начало учебного года.

5. За руководителями муниципальных образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6. Уполномоченный орган вправе:

1) отнести муниципальные образовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

2) установить (без изменения муниципальной образовательной организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) руководителям муниципальных образовательных организаций, относящихся к категории руководителей 1 уровня, имеющим особые заслуги в области образования, коэффициент масштаба управления, предусмотренный для руководителей муниципальных образовательных организаций в следующей группе по оплате труда.

3. Определение группы по оплате труда руководителей с учетом

суммы баллов, исчисленных по объемным показателям

Таблица 2

Группы по оплате труда руководителей

в муниципальных образовательных организациях

|  |  |
| --- | --- |
| Тип муниципальной образовательной организации | Группа, к которой муниципальная образовательная организация относится по оплате труда руководителей от суммы баллов |
| I гр. | II гр. | III гр. | IV гр. |
| 1. Дошкольные образовательные организации | свыше 400 | От 250 до 399 | От 100 до 249 | от 50 до 99 |
| 2. Общеобразовательные организации | свыше 500 | От 350 до 499 | От 200 до 349 | От 50 до 199 |

Приложение 2

к Положению об установлении системы

оплаты труда работников

муниципальных общеобразовательных

и дошкольных образовательных организаций

города Урай

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПО УРОВНЯМ УПРАВЛЕНИЯ

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень управления | Должности |
| 1 | 2 |
| Уровень 1 | Руководитель (директор, заведующий) муниципальной образовательной организации |
| Уровень 2 | Заместитель руководителя (директора, заведующего) муниципальной образовательной организации, главный бухгалтер |
| Уровень 3 | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; заместитель главного бухгалтера, главный энергетик, главный инженер, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий производством (шеф-повар) |

Приложение 2

к постановлению

администрации города Урай

от 25.08.2017 N 2471

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА

УРАЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Список изменяющих документов(в ред. постановлений Администрации города Урай от 27.12.2018 N 3492,от 19.11.2019 N 2792, от 05.02.2020 N 278) |  |

I. Общие положения

1. Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования города Урай (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования города Урай, финансируемых из бюджета городского округа город Урай (далее соответственно - муниципальные образовательные организации, организации, работники), по отношению к которым Управление образования и молодежной политики администрации города Урай является органом администрации города Урай, осуществляющим на основании муниципальных правовых актов города Урай от имени администрации города Урай часть функций и полномочий учредителя (далее - уполномоченный орган), и определяет:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;

порядок формирования фонда оплаты труда организации;

иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

Порядок и условия оплаты труда работников в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, временно работающих в муниципальных организациях дополнительного образования города Урай, финансируемых из бюджета городского округа город Урай, по отношению к которым уполномоченный орган является органом администрации города Урай, осуществляющим на основании муниципальных правовых актов города Урай от имени администрации города Урай часть функций и полномочий учредителя, регулируется [Положением](#P1691) об установлении системы оплаты труда работников в возрасте до восемнадцати лет, временно работающих в муниципальных организациях дополнительного образования города Урай, определенным приложением 3 к настоящему Положению.

2. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

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

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

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

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

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

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 3 уровню управления;

молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

(в ред. постановления Администрации города Урай от 21.05.2021 N 1300)

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

4. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6639 рублей (далее - ставка заработной платы).

(в ред. постановления Администрации города Урай от 19.11.2019 N 2792)

5. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [главой VII](#P1575) настоящего Положения.

6. Заработная плата работников организации состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

7. Размер минимальной заработной платы работников организаций не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже размера минимальной заработной платы, коллективным договором, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня размера минимальной заработной платы.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [главой VII](#P1575) настоящего Положения.

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

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

II. Основные условия оплаты труда работников организаций

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

10. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

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

Таблица 1

Перечень должностей руководителей организации, их

заместителей и руководителей структурных подразделений

организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Категория работников | Наименование должностей |
| 1. | Руководители | Руководитель (директор, заведующий) муниципальной образовательной организации |
| 2. | Заместители руководителя | Заместитель руководителя (директора, заведующего) муниципальной образовательной организации, главный бухгалтер |
| 3. | Руководители структурных подразделений | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; заместитель главного бухгалтера, главный энергетик, главный инженер, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий производством (шеф-повар) |

11. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

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

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

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Категория работников | Наименование должностей |
| 1. | Педагогические работники | Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; преподаватель, старший преподаватель |
| 2. | Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью | Специалист по учебно-методической работе; администратор, бухгалтер, диспетчер, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инспектор по кадрам, механик, специалист по защите информации, специалист по кадрам, техник, техник по защите информации, техник-программист, художник, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, старший специалист по закупкам, консультант по закупкам, специалист по охране труда, инструктор гражданской обороны, лаборант, технический редактор, художественный редактор, специалист по связям с общественностью, библиотекарь, инженер-энергетик (энергетик), редактор, телеоператор, системный администратор информационно-коммуникационных систем, звукооператор; специалист; специалист по работе с молодежью |

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

Перечень должностей служащих организации указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих организации

(в ред. постановления Администрации города Урай

от 19.11.2019 N 2792)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Категория работников | Наименование должностей |
| 1. | Служащие | Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части, дежурный по режиму, младший воспитатель, диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму, дежурный, делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, секретарь-машинистка, секретарь руководителя, архивариус, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья. |

13. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам образовательных организаций в размере 2500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

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

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

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

Размер вышеуказанной надбавки составляет 50 рублей.

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

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

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

Таблица 4

Размер базового коэффициента

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования руководителя, специалиста, служащего | Размер базового коэффициента |
| 1 | 2 |
| Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр" | 1,50 |
| Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр" | 1,40 |
| Среднее профессиональное образование | 1,30 |
| Среднее общее образование | 1,10 |

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих" и иными квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

16. Размер коэффициента специфики работы для должностей специалистов и служащих указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы для должностей

специалистов и служащих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников | Размер коэффициента специфики работы |
| 1 | 2 | 3 |
| Организации дополнительного образования |
| 1.1 | Работа (кроме руководителей организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации и педагогических работников) в организации дополнительного образования | 0,025 |
| 1.2 | Использование в реализации дополнительных общеобразовательных программ современных методов и форматов обучения, направленных на развитие метапредметных навыков, навыков проектной, учебно-исследовательской деятельности, взаимодействие между обучающимися посредством равного обмена знаниями, умениями, навыками (взаимное обучение) (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,55 |
| (п. 1.2 введен постановлением Администрации города Урай от 05.02.2020 N 278) |

17. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

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

Коэффициент квалификации для работников образовательных организаций устанавливается путем суммирования:

коэффициента за квалификационную категорию;

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

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

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за квалификационную категорию |
| 1 | 2 |
| Квалификационная категория: |  |
| высшая категория | 0,2 |
| первая категория | 0,1 |
| вторая категория | 0,05 |

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

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

Таблица 7

Размер коэффициента за государственные награды (ордена,

медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные

грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды

и почетные звания Ханты-Мансийского автономного

округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде

Российской Федерации, СССР, РСФСР

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
| 1.1. | ордена, медали, знаки | 0,20 |
| 1.2. | почетные, спортивные звания: |  |
| 1.2.1. | "Народный..." | 0,25 |
| 1.2.2. | "Заслуженный..." | 0,20 |
| 1.2.3. | "Мастер спорта..." | 0,05 |
| 1.2.4. | "Мастер спорта международного класса..." | 0,15 |
| 1.2.5. | "Гроссмейстер..." | 0,05 |
| 1.2.6. | "Лауреат премий Президента Российской Федерации", "Лауреат премий Правительства Российской Федерации" | 0,15 |
| 1.2.7. | почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,05 |
| 1.3. | в сфере культуры почетные звания: |  |
| 1.3.1. | "Лауреат международных конкурсов, выставок" | 0,15 |
| 1.3.2. | "Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации" | 0,05 |
| 1.4. | Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе: |  |
| 1.4.1. | медали, знаки | 0,15 |
| 1.4.2. | почетные звания | 0,15 |
| 1.4.3. | почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 0,05 |
| 1.4.4. | почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 0,05 |
| 1.4.5. | благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 0,05 |
| 1.5. | Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
| 1.5.1. | Золотой знак отличия | 0,20 |
| 1.5.2. | медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского | 0,15 |
| 1.5.3. | нагрудный знак "Почетный работник...", почетное звание "Почетный работник...", "Отличник народного просвещения" | 0,15 |
| 1.5.4. | иные нагрудные знаки, за исключением знака "За милосердие и благотворительность" | 0,05 |
| 1.5.5. | благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,05 |

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

18. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения муниципальной образовательной организации к группе по оплате труда в соответствии с [приложением 1](#P1597) к настоящему Положению.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

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

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

[Перечень](#P1667) должностей руководителей по уровням управления определяется согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень управления | Размер коэффициента уровня управления |
| 1 | 2 |
| Уровень 1 | 1,05 |
| Уровень 2 | 0,85 |
| Уровень 3 | 0,35 |

20. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 10 настоящего Положения).

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

(в ред. постановления Администрации города Урай

от 19.11.2019 N 2792)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Тарифный коэффициент | 1,44 | 1,446 | 1,452 | 1,461 | 1,467 | 1,476 | 1,482 | 1,491 | 1,500 | 1,506 |

21. Профессии рабочих муниципальной образовательной организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или с учетом профессиональных стандартов, а также в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года N 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих".

22. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

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

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

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

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

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

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

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

23. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, 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);

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

24. Выплаты работникам муниципальной образовательной организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

25. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

26. 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.

Доплата за работу в ночное время выплачивается работникам муниципальной образовательной организации, работающим с 22.00 часов до 06.00 часов, за фактически отработанное время в данный период. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере не ниже 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) работника муниципальной образовательной организации за каждый час работы в ночное время на основании табеля учета рабочего времени.

27. Иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с требованиями такого законодательства.

28. Выплаты, указанные в настоящей главе, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат,

критерии их установления

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решения об установлении выплаты стимулирующего характера, решения о лишении (снижении) выплат стимулирующего характера принимаются с осуществлением демократических процедур (созданием соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

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

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, указанным в [подпункте 1.1 таблицы 11](#P1363) настоящего Положения.

Порядок установления выплаты определяется коллективным договором, локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год с даты приема на работу.

32. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

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

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

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работникам, указанным в [подпункте 1.2 таблицы 11](#P1369) настоящего Положения, в процентах от должностного оклада. Порядок установления выплаты определяется коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в квартал (полугодие или год) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

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

Порядок принятия решения об изменении (уменьшении) и основания для изменения (уменьшения) размера выплаты за качество выполняемых работ регулируются коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми коллективным договором, локальным нормативным актом организации. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [главой VII](#P1575) настоящего Положения, всем работникам организации.

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

Таблица 11

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам

организации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | 0% - 100%(для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%) | Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период | Ежемесячно, с даты приема на работу |
| 1.2. | Выплата за качество выполняемой работы | 0 - 100%(для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%) | Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности | Ежемесячно |
| В абсолютном размере | За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности | Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 1.3. | Премиальная выплата по итогам работы |  |  |  |
| 1.3.1. | за квартал | 0 - 1,0 фонда оплаты труда работника | За надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе | 1 раз в квартал |
| 1.3.2. | за год | 0 - 1,5 фонда оплаты труда работника | 1 раз в год |

34. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за календарный квартал, год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

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

В отработанное время для расчета премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год включается время фактической работы по табелю рабочего времени, а также время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в связи с обучением), время нахождения в служебной командировке, а также предоставляемые в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации дни отдыха.

Периоды времени, включаемые в расчетный период, в сумме не могут превышать нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный период времени (квартал, год).

Премиальная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, уволенным в течение календарного года по собственному желанию, уволенным по инициативе работодателя за виновные действия.

Работники муниципальной образовательной организации, вновь принятые на работу, уволившиеся с работы в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, выходом на пенсию, зачислением в образовательную организацию, переходом на выборную должность, расторгнувшие трудовой договор по соглашению с работодателем, переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю, ушедшие в отпуск по беременности и родам, а также по уходу за ребенком и вернувшиеся на работу после отсутствия по этим причинам, не отработавшие полный календарный квартал, год, имеют право на премирование по итогам работы за квартал, год в размере пропорционально отработанному времени.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

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

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

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

Таблица 12

Показатели, за которые производится снижение размера

премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Показатели | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов | до 20% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений | до 20% |
| 3. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации | до 20% |
| 4. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 20% |

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации,

его заместителей и главного бухгалтера

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

36. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю организации устанавливаются приказом начальника уполномоченного органа в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

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

38. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных [главой III](#P1305) настоящего Положения.

39. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом начальника уполномоченного органа (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).

40. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации (далее - стимулирующий фонд руководителя организации), устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

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

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

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

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

в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;

в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3%.

Стимулирующие выплаты руководителю организации призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя муниципальной образовательной организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов муниципальной образовательной организации и значимым результатам работы муниципальной образовательной организации.

41. Стимулирующий фонд руководителя организации состоит из:

выплаты за интенсивность работы;

выплаты за качество работы;

разовых (единовременных) выплат.

Выплаты из ежемесячного стимулирующего фонда руководителя организации распределяются следующим образом:

25% - выплата за интенсивность работы;

до 70% - выплата за качество работы, определяемая в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности руководителя муниципальной образовательной организации;

5% - разовая (единовременная) выплата, выплачиваемая за возможные достижения, сложно прогнозируемые в планируемый период.

Выплаты за качество работы руководителям муниципальных образовательных организаций устанавливаются приказом начальника уполномоченного органа на основании решения комиссии по определению выплаты за качество работ руководителям муниципальных образовательных организаций (далее - комиссия), заседание которой проводится ежегодно в августе (на период с 1 сентября по 31 августа).

Количество баллов, необходимых для установления выплаты за качество работы руководителю организации, определяется комиссией в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности руководителя муниципальной образовательной организации, утвержденными приказом начальника уполномоченного органа.

Перевод баллов по критериям оценки в процент выплаты за качество работы определяется комиссией по шкале перевода, утвержденной приказом начальника уполномоченного органа.

Максимальное количество баллов по критериям оценки составляет 100 баллов.

Конкретный размер разовой (единовременной) выплаты руководителю муниципальной образовательной организации устанавливается приказом начальника уполномоченного органа на основании служебной записки заместителя начальника уполномоченного органа и определяется в абсолютном размере (в рублях). Неиспользованные средства разовой (единовременной) выплаты из стимулирующего фонда руководителя организации суммируются и могут быть использованы для следующих разовых (единовременных) выплат из стимулирующего фонда руководителя организации текущего календарного года.

42. Основания для снижения (лишения) руководителю организации выплат за интенсивность и (или) за качество работы устанавливаются в соответствии с нарушениями, согласно таблице 13 настоящего Положения.

Таблица 13

Основания для снижения (лишения) руководителю организации

выплат за интенсивность и (или) качество работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Упущения (нарушения) | % снижения |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, в том числе некачественная подготовка и оформление документов | 100% |
| 2. | Прогул, согласно действующему законодательству | 100% |
| 3. | Использование рабочего времени в личных целях без согласования с непосредственным руководителем | 50% |
| 4. | Опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка муниципальной образовательной организации | 100% |
| 5. | Нарушение установленных сроков, низкое качество отчетности и недостоверность отчетных данных | 100% |
| 6. | Хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря в нарушение установленного порядка | 100% |
| 7. | Нарушение в учете материальных средств, допущение недостач, хищений, порчи имущества | 100% |
| 8. | Нецелевое и (или) неэффективное использование денежных средств | 100% |
| 9. | Нарушение правил и норм охраны труда, техники безопасности и производственных инструкций | 100% |
| 10. | Отсутствие проведения, несвоевременное или некачественное проведение инструктажа по технике безопасности, противопожарной безопасности | 100% |
| 11. | Обоснованные жалобы обучающихся, родителей (законных представителей) на низкое качество обучения и (или) грубое обращение с обучающимися | 100% |
| 12. | Отсутствие контроля за работой подчиненных | 50% |
| 13. | Невыполнение поручения вышестоящего руководителя | 100% |

Снижение размера (лишение) выплат за интенсивность и (или) за качество работы производится в тот расчетный период, в котором руководителем муниципальной образовательной организацией было совершено упущение или когда уполномоченному органу о нем стало известно.

Снижение размера (лишение) выплат за интенсивность и (или) за качество работы производится на основании приказа начальника уполномоченного органа, в котором в обязательном порядке указываются причины снижения размера (лишения) выплат за интенсивность и (или) за качество работы.

О причинах снижения (лишения) размера выплат за интенсивность и (или) за качество работы руководитель муниципальной образовательной организации знакомится под роспись.

43. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с [пунктом 33](#P1346) настоящего Положения.

44. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных [главой VI](#P1519) настоящего Положения.

Руководителю организации устанавливается премиальная выплата по итогам работы за квартал, год в порядке и размерах, установленных [пунктом 34](#P1393) настоящего Положения.

45. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается на календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается постановлением администрации города Урай.

VI. Иные выплаты

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

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к юбилейным датам (50, 60, 70 лет) работников;

единовременное премирование к профессиональному празднику "День учителя" (5 октября) (далее - единовременное премирование к профессиональным праздникам);

единовременное премирование к нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам, установленным трудовым законодательством, законодательством Российской Федерации, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и уставом города Урай (далее - единовременное премирование к нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам);

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

материальная помощь работнику муниципальной образовательной организации в связи со смертью близких родственников;

компенсация стоимости проезда работника муниципальной образовательной организации на похороны близких родственников;

материальная помощь близким родственникам в случае смерти работника муниципальной образовательной организации.

47. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [главой VII](#P1575) настоящего Положения.

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с [главой VII](#P1575) настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является письменное заявление работника и приказ руководителя организации.

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 1,3 месячных фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии) на одну ставку за норму часов, установленную законодательством.

В целях установления и расчета размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска под месячным фондом оплаты труда работника понимается фонд, состоящий из:

а) для руководителя организации:

должностного оклада, установленного на дату начала отпуска работника,

стимулирующего фонда руководителя организации, состоящего из выплаты за интенсивность работы, выплаты за качество работы, разовой (единовременной) выплаты, в размере 100%,

выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной на дату начала отпуска работника,

районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных на дату начала отпуска работника;

б) для всех работников, за исключением руководителя организации:

должностного оклада или тарифной ставки, установленного (установленной) на дату начала отпуска работника,

выплаты за качество выполняемой работы или выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в зависимости от категории работника) в размере 20% от должностного оклада или тарифной ставки,

выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной на дату начала отпуска работника,

районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных на дату начала отпуска работника.

Работникам, принятым на неполную ставку (норму часов) по основному месту работы, выплата единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится пропорционально занимаемой ставке.

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

Работникам, проработавшим менее шести месяцев, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы производится пропорционально отработанному времени в текущем календарном году. При этом единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается, если у таких работников имеется заработанный ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

Работникам, возобновившим трудовую деятельность по выходу из отпуска по уходу за ребенком, предоставленного в соответствии со статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации, а также работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, и приступившим к трудовой деятельности на условиях неполного рабочего времени или на дому, и отработавшим менее шести месяцев, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем календарном году производится пропорционально отработанному времени.

49. Муниципальная образовательная организация по согласованию с уполномоченным органом вправе производить единовременное премирование к профессиональным праздникам, нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам в пределах обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом.

Единовременное премирование работников муниципальной образовательной организации к профессиональным праздникам, нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году, не считая единовременного премирования к юбилейной датам (50, 60, 70 лет) работников.

Выплата единовременной премии осуществляется по согласованию с уполномоченным органом не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 рублей.

Единовременное премирование работников к нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам и профессиональным праздникам выплачивается работникам (за исключением находящихся в отпуске по беременности и родам, находящихся в отпуске по уходу за ребенком), состоящим в списочном составе на нерабочий праздничный день, памятную и юбилейную дату и даты профессиональных праздников.

50. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1 000 рублей.

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

51. За счет обоснованной экономии по бюджетным средствам и за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности муниципальная образовательная организация в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами устанавливает следующие выплаты:

1) материальная помощь работнику муниципальной образовательной организации в связи со смертью близких родственников, к которым относятся дети, родители, супруг, в размере 10000 рублей, - на основании приказа руководителя муниципальной образовательной организации при наличии личного заявления работника муниципальной образовательной организации, копии свидетельства о смерти близкого родственника и копий документов, подтверждающих степень родства;

2) компенсация стоимости проезда работника муниципальной образовательной организации на похороны близких родственников (родителей, супруга, детей).

Компенсация стоимости проезда работника муниципальной образовательной организации на похороны близких родственников (родителей, супруга, детей) производится на основании личного заявления работника, проездных документов (включая документы об уплате страхового взноса на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, об оплате услуг по оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей), подтверждающих проезд к месту похорон, копии свидетельства о смерти близкого родственника и копий документов, подтверждающих степень родства, изданного на основании указанных документов приказа руководителя муниципальной образовательной организации, в размере фактических расходов, но не выше 10000 рублей;

3) материальная помощь близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника муниципальной образовательной организации в размере 10000 рублей по приказу руководителя муниципальной образовательной организации одному из родственников на основании личного заявления, копии свидетельства о смерти работника и копий документов, подтверждающих степень родства.

52. Для руководителя муниципальной образовательной организации основанием для установления выплат, указанных в настоящей главе, является приказ начальника уполномоченного органа.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

53. Фонд оплаты труда организации формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема средств, предоставляемых из бюджета городского округа город Урай, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

54. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных [главой III](#P1305) настоящего Положения;

на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с [пунктом 7](#P990) настоящего Положения.

При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты фонд компенсационных выплат определяется как среднесложившийся объем средств (в рублях) за предыдущий год, направленный на осуществление выплат компенсационного характера.

При формировании фонда компенсационных выплат не учитываются выплаты за увеличение объема работ, совмещение профессий (должностей), установленные работнику за счет вакантных (незанятых) ставок, учитываемых в расчете фонда должностных окладов или тарифных ставок.

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

Приложение 1

к Положению

об установлении системы оплаты труда

работников муниципальных организаций

дополнительного образования города Урай

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ

ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ

ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА МАСШТАБА

УПРАВЛЕНИЯ

1. Объемные показатели

1. Отнесение муниципальных организаций дополнительного образования к группе по оплате труда руководителей определяется на основе объемных показателей.

По объемным показателям устанавливается четыре группы оплаты труда руководителей муниципальных организаций дополнительного образования.

2. Отнесение муниципальных организаций дополнительного образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства муниципальной организацией дополнительного образования по показателям, указанным в таблице 1.

Таблица 1

Показатели оценки сложности руководства организацией

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. Количество обучающихся в муниципальных организациях дополнительного образования,из них: | из расчета на каждого обучающегося |  |
| 1.1. Количество обучающихся в муниципальных организациях дополнительного образования (за исключением детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов) | 1 |
| 1.2. Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (за исключением детей-инвалидов) | 3 |
| 1.3. Количество обучающихся в муниципальных организациях дополнительного образования - детей-инвалидов | 5 |

2. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей

муниципальных организаций дополнительного образования

для установления коэффициента масштаба управления

3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год уполномоченным органом в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих количество обучающихся муниципальной организации дополнительного образования.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых муниципальных организаций дополнительного образования устанавливается исходя из плановых показателей количества обучающихся не более чем на 2 года.

4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся муниципальных организаций дополнительного образования определяется по списочному составу постоянно обучающихся. При этом в списочном составе обучающиеся в муниципальных организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

5. За руководителями муниципальных организаций дополнительного образования, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6. Уполномоченный орган вправе:

1) отнести муниципальные организации дополнительного образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

2) установить (без изменения муниципальной организации дополнительного образования группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) руководителям муниципальных организаций дополнительного образования, относящихся к категории руководителей 1 уровня, имеющим особые заслуги в области образования, коэффициент масштаба управления, предусмотренный для руководителей муниципальных организаций дополнительного образования в следующей группе по оплате труда.

3. Определение группы по оплате труда руководителей с учетом

суммы баллов, исчисленных по объемным показателям

Таблица 2

Группы по оплате труда руководителей в муниципальных

организациях дополнительного образования

|  |
| --- |
| Группа, к которой муниципальная организация дополнительного образования относится по оплате труда руководителей от суммы баллов |
| I гр. | II гр. | III гр. | IV гр. |
| свыше 500 | От 350 до 499 | От 200 до 349 | От 50 до 199 |

Приложение 2

к Положению

об установлении системы оплаты труда

работников муниципальных организаций

дополнительного образования города Урай

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПО УРОВНЯМ УПРАВЛЕНИЯ

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень управления | Должности |
| 1 | 2 |
| Уровень 1 | Руководитель (директор, заведующий) муниципальной организации дополнительного образования |
| Уровень 2 | Заместитель руководителя (директора, заведующего) муниципальной организации дополнительного образования, главный бухгалтер |
| Уровень 3 | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; заместитель главного бухгалтера, главный энергетик, главный инженер, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий производством (шеф-повар) |

Приложение 3

к Положению

об установлении системы оплаты труда

работников муниципальных организаций

дополнительного образования города Урай

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ

ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ, ВРЕМЕННО РАБОТАЮЩИХ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ

ОРГАНИЗАЦИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА УРАЙ

1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников в возрасте до восемнадцати лет, временно работающих в муниципальных организациях дополнительного образования города Урай (далее - Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, временно работающих в муниципальных организациях дополнительного образования города Урай, финансируемых из бюджета городского округа город Урай (далее соответственно - работники, организация), по отношению к которым Управление образования и молодежной политики администрации города Урай является органом администрации города Урай, осуществляющим на основании муниципальных правовых актов города Урай от имени администрации города Урай часть функций и полномочий учредителя.

2. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств организации.

3. Размер минимальной заработной платы работников организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже размера минимальной заработной платы, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня размера минимальной заработной платы.

Регулирование размера заработной платы работников до размера минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда.

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

4. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет производится с учетом сокращенной продолжительности работы в соответствии со статьей 271 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Заработная плата работников состоит из:

1) оклада;

2) повышающих коэффициентов;

3) компенсационных выплат;

4) стимулирующих выплат.

6. Размеры окладов работников организации устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Размеры окладов работников организации указаны в таблице 1.

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых

профессий рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Размер оклада (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| Первый квалификационный уровень | курьер, уборщик территорий | 1546 |

7. К окладам работников организации применяется повышающий коэффициент за специфику работы. Размер коэффициента за специфику работы указан в таблице 2.

Таблица 2

Размер коэффициента за специфику работы

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за специфику работы |
| 1 | 2 |
| Работа в организации дополнительного образования | 1,0 |

Размер выплаты по повышающему коэффициенту за специфику работы определяется путем умножения оклада на повышающий коэффициент.

8. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9. К стимулирующим выплатам относится премиальная выплата по итогам работы за месяц.

Премиальная выплата по итогам работы за месяц выплачивается работникам организации в размере 20% от оклада с учетом надбавок и доплат за качественное исполнение трудовых обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины.

Порядок установления премиальной выплаты по итогам работы за месяц определяется коллективным договором, локальным нормативным актом организации.