

**Положение об оплате труда работников
Муниципального автономного образовательного учреждения
"Средняя общеобразовательная школа №1" города Когалыма**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» города Когалыма (далее – Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» города Когалыма (далее – Работники, Учреждение).

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, социальных, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;
- тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда Работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- базовая единица - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) Работников;
- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;
- коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда, типа, учреждения и её структурных подразделений;
- коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации Работника;
- коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно приложению к настоящему Положению;
- коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 4 уровню управления;
- коэффициент территории - относительная величина, зависящая от месторасположения учреждения (в городской или сельской местности)
- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;
- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации Работников к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;
- директорский фонд - объем средств, направляемый на стимулирование директора Учреждения;
- социальные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением Работникам социальных льгот, в частности, материальной

помощи к отпуску на профилактику заболеваний и единовременной выплаты молодым специалистам.

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

1.4. Заработная плата Работников состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

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

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

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

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

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

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

2. Должностные оклады директора, заместителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад директора Учреждения, его заместителей определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы,

квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

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

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

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

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

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

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

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

2.6. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 50 рублей педагогическим Работникам Учреждения (в том числе директору и его заместителям, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

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

2.7. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Таблица 1

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

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

2.9. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Таблица 2

Размер коэффициента специфики работы

Типы, виды и категории образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1. Общеобразовательные учреждения	
1.1. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, биологии, черчения, обществознания, природоведения, права, экономики, информатики	0,05
- работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05

1.2. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.3. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки); - заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком, библиотекой (коэффициент применяется на ставку работы); - руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.4. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - выполнение обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы); - работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы) - руководство городскими методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,15
1.5. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки) в: - классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья; - классах (группах) компенсирующего обучения; - с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения	0,20
1.6. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.7. Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
1.8. Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
1.9. Работникам бухгалтерий: главному бухгалтеру, экономисту, бухгалтеру за работу, связанную с составлением отчетности	0,75

2.10. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за ученое звание;
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного

округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

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

2.10.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам и директору Учреждения.

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

Таблица 3

Размер коэффициента за квалификационную категорию

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

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

Таблица 4

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

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР
1	2

Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе: ордена, медали, знаки	0,40
почетные, спортивные звания: «Народный...»	0,40
«Заслуженный...»	0,30
«Мастер спорта...»	0,10
«Мастер спорта международного класса...»	0,25
«Гроссмейстер...»	0,10
«Лауреат премий Президента РФ»	0,25
почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,10
в сфере культуры почетные звания: «Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,25
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,10
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе: медали, знаки	0,40
почетные звания	0,25
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе: медаль К. Д. Ушинского	0,20
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник»	0,20
иные нагрудные знаки	0,20
благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,10

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

2.11. Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления директора, заместителей директора являются группы по оплате труда

руководителей, определяемые на основе объемных показателей Учреждения согласно приложению настоящего Положения.

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

2.12.1. Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 5.

Таблица 5

Размер коэффициента масштаба управления

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

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

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом управления образования Администрации города Когалыма.

2.13.1. Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 6.

Таблица 6

Размер коэффициента уровня управления

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

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

3. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Учреждения, указанной в таблице 7.

Таблица 7

Тарифная сетка по оплате труда рабочих

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

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

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

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

3.6. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные и иные выплаты Работникам устанавливаются приказами директора Учреждения в соответствии с настоящим Положением, Положением о стимулирующих выплатах, утвержденным директором Учреждения и указываются в трудовом договоре (эффективном контракте).

4. Нормы рабочего времени

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

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

18 часов в неделю:

- учителям 1-11 (12) классов Учреждения;
- педагогам дополнительного образования;

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

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

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

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

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической

работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

- **24 часа в неделю** - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

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

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

- **36 часов в неделю** - воспитателям дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп общеобразовательных учреждений и

образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, учреждений дополнительного образования.

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

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

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

4.6. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

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

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

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

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

Директор Учреждения, его заместители и другие Работники Учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении директором Учреждения, определяется управлением образования Администрации города Когалыма, а других Работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), - директором Учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа директора Учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа

по совместительству может иметь место только с разрешения начальника управления образования Администрации города Когалыма.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении педагогическим, руководящим и иным Работникам осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

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

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

4.7. Продолжительность рабочего времени других Работников, не перечисленных в пунктах 4.2, 4.3, 4.8, 4.9, в том числе директора Учреждения, его заместителя, устанавливается в размере 40 часов в неделю для мужчин, для женщин 36 часов в неделю.

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

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

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

4.9. Преподавательская работа Работников, указанных в п. 4.8 настоящего Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других Работников Учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

5. Почасовая оплата труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических Работников Учреждения применяется:

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

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

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

количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

$$T_{\text{ср}} = \frac{T_n \times \text{РД год}}{5(6) \times 12}, \text{ где:}$$

$T_{\text{ср}}$ - среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности;

T_n - норма часов преподавательской работы в неделю;

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

5 или 6 - количество рабочих дней в неделе;

12 - количество месяцев в году.

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

1) территории;

2) квалификации;

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

5.3. На сумму почасовой оплаты труда педагогического Работника Учреждения начисляются:

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

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

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

6. Компенсационные выплаты

6.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

6.2. Выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со

статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

6.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в учреждениях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югре», нормативным правовым актом представительного органа города Когалыма.

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

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

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

7. Стимулирующие выплаты

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы;
- директорский фонд;
- иные поощрительные выплаты.

7.2. Размер фонда стимулирующих выплат Работников Учреждения осуществляется по формуле:

$ФСВ = ФКиС - ФКВ - ДФ$, где:

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

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

ФКВ - фонд компенсационных выплат;

ДФ – директорский фонд.

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

- высокую результативность работы;
- обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

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

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

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

В качестве критериев для оценки качества деятельности Работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

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

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

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

7.5. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности Работника, направленные на сохранение кадрового потенциала. Порядок установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа Работников.

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

- к юбилейным и праздничным датам;
- по результатам работы за установленный период, в том числе за год.

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

7.8. Директор Учреждения не должен допускать завышения штатной численности Учреждения в целях создания фонда экономии заработной платы.

7.9. Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения Работников за общие результаты по итогам работы за установленный период.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

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

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

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

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

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

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

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

Директорский фонд состоит из:

- постоянных выплат;
- регулярных выплат;
- разовых выплат.

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

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

$ДФ = (ФКиС - ФКВ) * y\%$, где:

ДФ - директорский фонд;

ФКиС - фонд компенсационных и стимулирующих выплат;

ФКВ - фонд компенсационных выплат;

у% - установленный процент, который составляет:

- в учреждениях со штатной численностью до 49 единиц - 17%;
- в учреждениях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в учреждениях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%;
- в учреждениях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%.

8. Социальные выплаты

8.1. К социальным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- материальная помощь на профилактику заболеваний.

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

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

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

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

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

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

Основанием для выплаты материальной помощи является приказ директора Учреждения о предоставлении отпуска и материальной помощи.

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

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

Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда Работника.

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

Материальная помощь не выплачивается:

- Работнику, принятому на работу по совместительству;

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

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

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

Базовый оклад рассчитывается путем произведения базовой единицы и коэффициента образования.

8.5. Работники, не указанные в пункте 8.4, при увольнении в связи с выходом на пенсию получают единовременное пособие в размере месячного фонда оплаты труда при стаже работы в муниципальных учреждениях города Когалыма не менее 10 лет.

9. Иные выплаты

9.1. К иным выплатам относится:

- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических Работников,

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

9.3. Производить доплаты за расширенный объем работ:

- педагогическим Работникам, организующим и осуществляющим внеурочную деятельность учащихся сверх установленной тарификационной нагрузки. Данным Работникам (педагогам) устанавливается доплата в размере до 50% от базового оклада с учетом квалификационной категории и почетного звания;

- специалисту по кадрам за исполнение функциональных обязанностей «документоведа», подготовку отчетности в размере до 50% от базового оклада;

- секретарю учебной части за работу с архивными материалами Учреждения и подготовкой документации к сдаче в городской архив в размере до 50% от базового оклада;

- за организацию и осуществление "ведения" государственных и иных обязательств сайтов zakupki.gov.ru, bus.gov.ru, официальный сайт школы;

- за исполнение обязанностей секретаря комиссии по запросу предложений и котировочной комиссии в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ « О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» в размере до 50% от базового оклада;

- за расширенный объем работ прочим специалистам и рабочим в размере до 50% от базового оклада;

Данные выплаты начисляются к должностному окладу и не образуют его

увеличения для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

9.4. Производить доплату за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации, обеспечение профориентационной работы, работа с военнообязанными);

10. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

10.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

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

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

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