

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 7»

ПРИКАЗ

21.01.2014

№ 37

Об утверждении
Положения об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7»

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Нефтеюганска, решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2011 № 112-V «Об утверждении Положения о Департаменте образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска» (с изм. на 28.03.2013 № 533 - V), постановлением администрации города Нефтеюганска от 11.02.2013 № 3-нп «О порядке осуществления функций и полномочий учредителя муниципальных учреждений города Нефтеюганска», руководствуясь приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 23.08.2013 № 11-нп «О внесении изменений в приказ департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 14.12.2012 № 1456-нп «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 18.09.2013 № 99-нп «О внесении изменений в приказ департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 14.02.2013 № 4-нп «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска», на основании протокола собрания трудового коллектива от 15.01.2014 № 1,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Отменить действие приказа от 19.09.2013 № 661 «Об утверждении положения об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 7».
2. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразователь-

ная школа № 7» (далее - Положение) в соответствии с приложением.

3. Настоящий приказ вступает в силу с 01.01.2014 года.

4. Лаборанту (Д.Р. Шагиев) разместить приказ на сайте Школы.

5. Секретарю учебной части (Ю.И. Пономарева) ознакомить с данным приказом заместителя директора (В.В. Кузнецова), главного бухгалтера (М.Л.Лебедева), специалиста отдела кадров (Л.Н. Нохрина).

6. Бухгалтерии (М.Л.Лебедева) производить стимулирующие выплаты в соответствии с настоящим Положением на основании решения экспертной комиссии с 01.01.2014 года.

7. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Е.И.Суровцова

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Ю.В.Карманова

« ____ » _____ 2014 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
управляющего совета

_____ Л.И.Колотыгина

« ____ » _____ 2014 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБОУ «СОШ № 7»
от 21.01.2014 № 37

Принято

решением общего собрания
трудоого коллектива
протокол от «15» 01 2014 г.
№ 1

Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7»

Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2014 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Нефтеюганска, решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2011 № 112-V «Об утверждении Положения о Департаменте образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска» (с изм. на 28.03.2013 № 533 - V), постановлением администрации города Нефтеюганска от 11.02.2013 № 3-нп «О порядке осуществления функций и полномочий учредителя муниципальных Организаций города Нефтеюганска», руководствуясь приказом Департамента образования и молодёжной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 23.08.2013 № 11-нп «О внесении изменений в приказ департамента образования и молодёжной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 14.12.2012 № 1456-нп «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных Организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска от 18.09.2013 № 99-нп «О внесении изменений в приказ департамента образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска от 14.02.2013 № 4-нп «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска».

1.2. Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» (далее – работники Организации).

1.3. В настоящем Положении используются следующие определения:

1.3.1. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих, социальных, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением (далее - должностной оклад).

1.3.2.Тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника Организации за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3.3.Базовая единица - единица, принимаемая для расчёта должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников Организации.

1.3.4.Базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования.

1.3.5.Коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда, типа, вида Организации и его структурных подразделений.

1.3.6.Коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника Организации.

1.3.7. Коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объёмных показателей в соответствии с приложением 2 к приказу Департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 18.02.2014 № 40-нп «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска».

1.3.8.Коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесённой к 1-3 уровню управления.

1.3.9.Коэффициент территории - относительная величина, устанавливаемая для всех образовательных организаций города Нефтеюганска в размере 1,0.

1.3.10.Компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Организации, занятым на тяжёлых 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.

1.3.11.Стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников Организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу.

1.3.12.Директорский фонд – объем средств, направляемый на стимулирование руководителя Организации.

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

1.4.Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Организации, осуществляется в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты Мансийского автономного округа – Югры, бюджета муниципального образования город Нефтеюганск, средств, полученных за оказание платных образовательных услуг, доб-

ровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц.

1.5. Заработная плата работников Организации состоит из:

1.5.1. Должностного оклада или тарифной ставки (оклада).

1.5.2. Компенсационных выплат.

1.5.3. Стимулирующих выплат.

1.5.4. Социальных выплат.

1.5.5. Иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.6. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре руководитель Организации 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 доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, бюджета муниципального образования город Нефтеюганск и средств, полученных за оказание платных образовательных услуг, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц.

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

В Организации - до 30%.

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

1.8. Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, а также настоящим Положением. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с Департаментом образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счёт обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств, полученных за оказание платных образовательных услуг, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц.

1.9. Базовая единица установлена в размере 4482,00 рублей.

Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определённые Правительством ХМАО-Югры.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих.

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

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

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

2.4. Ежемесячная надбавка за учёную степень, при условии ее соответствия профилю деятельности Организации или занимаемой должности, устанавливается работникам Организации в размере 2500 рублей за учёную степень доктора наук, 1600 рублей за учёную степень кандидата наук.

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

2.5. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работником Организации (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет - 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно в твердой сумме независимо от установленной нагрузки.

2.6. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее – ежемесячное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам Организации за один класс (класс / комплект) в размере 1000 рублей.

Ежемесячное вознаграждение осуществляется с учетом 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 Организации имеют педагогические работники, на которых с их согласия в соответствии с приказом Организации возложены обязанности классного руководителя.

Функциональные обязанности, формы работы, критерии оценки, осуществление функций классного руководителя определяется Организацией.

Допускается возложение обязанностей классного руководителя с согласия педагогического работника в 2-х классах. Размер ежемесячного вознаграждения не может превышать установленного размера 1000 рублей в месяц на один класс.

2.7. Размер базового коэффициента указан в таблице № 1.

Размер базового коэффициента

Таблица № 1

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
неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,30
начальное профессиональное образование	1,20
среднее (полное) общее образование	1,10
основное общее образование	1,00

2.8. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице № 2.

Размер коэффициента специфики работы

Таблица № 2

Типы, виды и категории образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1. Общеобразовательные организации.	
1.1. Работа в: начальной, основной, средней (полной) общеобразовательной школе.	0
1.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки); 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
1.3. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе.	
1.4. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы).	
1.5. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки); заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секци-	0,10

ей, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	
1.6.Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: выполнение обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы). 1.7.Работа в классах (группах) для детей, инфицированных туберкулезом (коэффициент применяется по факту нагрузки). 1.8.Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы).	0,15
1.9.Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья; в классах (группах) компенсирующего обучения; с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; в разновозрастной дошкольной группе. 1.10.Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки). 1.11.За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется по ставку работы).	0,20
1.12.Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности. 1.13.Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,25
1.14.Работа воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется на ставку работы).	0,65

2.9.Коэффициент квалификации состоит из:

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

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

2.10. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается: специалистам, руководителям Организации.

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
высшая категория	0,35
первая категория	0,20
вторая категория	0,10

2.11. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителям, специалистам Организации.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице № 4.

Таблица № 4

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

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: ордена, медали, знаки	0,40
почётные, 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
почётные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почётные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,25
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,10
Награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,40
почётные звания	0,25
почётные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
почётные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
медаль К.Д.Ушинского	0,20
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...»	0,10
иные нагрудные знаки	0,05
благодарственные письма 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, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.12. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения Организации к группе по оплате труда в соответствии с приложением 2 к приказу Департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 18.02.2014 № 40-нп «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска».

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице № 5.

Таблица № 5

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20

Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

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

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице № 6.

Таблица № 6

Перечень должностей руководителей по уровням управления

Уровень управления	В муниципальных образовательных Организациях
Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80
Уровень 3	0,30

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

3. Тарифные ставки (оклады) рабочих.

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Организации согласно таблице № 7.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих Организации

Таблица № 7

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 Организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

3.4. Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в таблице № 8.

Таблица № 8

Размер коэффициента специфики работы

Типы, виды и категории образовательных Организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
Работа в классах (группах) для детей, инфицированных туберкулезом (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,15

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.

4. Почасовая оплата труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Организации применяется:

4.1.1. За часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев.

4.1.2. За часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год на условиях совместительства в другой Организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путём 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.

5. Компенсационные выплаты

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

5.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск».

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

ющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Выплаты, указанные в пункте 5.1. настоящего Положения, 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.

5.6. Выплаты производятся в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

6. Стимулирующие выплаты.

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

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ;
- в) по итогам работы;
- г) за стаж непрерывной работы;
- д) директорский фонд.

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

6.2.1. Высокую результативность работы.

6.2.2. Обеспечение индивидуального подхода к учащимся и воспитанникам ГКП в урочной и во внеурочной деятельности при реализации образовательных программ.

6.2.3. Участие в выполнении важных работ, мероприятий.

6.2.4. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Выплаты производятся на основании приказа руководителя Организации за фактически отработанное время (приложение № 2 к Положению).

6.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями, разработанными и утверждёнными Организацией.

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

Индикатор должен быть представлен в исчисляемом формате (единицах, баллах или процентах).

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 принципов и показателей анализа деятельности Организации.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Организации.

Выплата производится на основании приказа руководителя Организации, решения экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат (приложение № 3 к Положению) за фактически отработанное время.

6.4. Работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое на момент издания приказа о стимулирующих выплатах, стимулирующие выплаты не производятся.

6.5. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется в соответствии с таблицей «Критерии и размеры стимулирующих выплат» согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

6.6. 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:

6.6.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей).

6.6.2. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы.

6.6.3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

6.6.4. Участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета ХМАО-Югры, бюджета муниципального образования города Нефтеюганска.

Размер выплат по итогам работы в таблице № 9.

Таблица № 9

Размер коэффициента по итогам работы

Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента по итогам работы
Проведение ремонтных работ текущего характера (рабочие и др. работники)	100%
Организация отдыха и занятости детей (Летний лагерь) (педагогические работники):	50%
- исполнение обязанностей директора;	
- исполнение обязанностей воспитателя, инструктора по физ.	10%

воспитанию, педагога - организатора	
Исполнение бюджета (99% и более) по итогам финансового года: -главный бухгалтер; -экономист; -бухгалтер; -юрисконсульт; -заместитель директора по АХР	100%
Реализация программы региональной инновационной площадки (заместители директора по УВР)	100%
Управление переходом на ФГОС 2 поколения	100 %

6.7. Размеры и порядок выплаты за стаж непрерывной работы определяются в процентах от должностного оклада в соответствии с локальным нормативным актом Организации педагогическим работникам, специалистам и служащим:

Педагогические работники	Специалисты, служащие
0 лет - 3 года - 0 %;	0 лет - 3 года - 0 %;
3 года 1 день – 10 лет – 3 %;	3 года 1 день – 10 лет – 3 %;
10 лет 1 день – 15 лет – 5 %;	10 лет 1 день – 15 лет – 4 %;
15 лет 1 день – 20 лет – 7 %;	15 лет 1 день – 20 лет – 5 %;
20 лет 1 день и более – 8 %.	20 лет 1 день и более – 6 %.

Молодым педагогам за реализацию индивидуальной программы профессионального роста, стаж от 0-3 лет – 15 %.

Выплаты за стаж работы производятся на основании приказа руководителя Организации за фактически отработанное время ежемесячно.

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

6.8.1. Директорский фонд состоит из:

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

Размеры и порядок установления постоянных, регулярных и разовых выплат руководителю из директорского фонда устанавливаются приказом департамента образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска.

6.8.2. Размер директорского фонда устанавливается в процентах от выплат стимулирующего характера за вычетом выплат за стаж непрерывной работы в Организации со штатной численностью от 50 до 99 единиц – 13 %.

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относятся:

- а) единовременная выплата молодым специалистам;

б) материальная помощь на профилактику заболеваний.

7.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета ХМАО-Югры, бюджета муниципального образования город Нефтеюганск.

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

Размер социальной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности.

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

7.3. Работникам Организации один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета ХМАО-Югры, бюджета муниципального образования город Нефтеюганск.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем Организации и оформляется его приказом.

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

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Организации.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на материальную помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

- а) работнику, принятому на работу по совместительству;
- б) работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

7.4. В соответствии с правовыми актами администрации города Нефтеюганска осуществляются и другие социальные выплаты для социальной защищенности работников Организации.

8. Иные выплаты

8.1. Ежемесячна доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

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

9. Условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей и главного бухгалтера

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

9.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие (директорский фонд), социальные выплаты руководителю Организации устанавливаются приказом Департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

9.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты заместителям руководителя Организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя Организации в соответствии с настоящим Положением, и указываются в трудовом договоре.

9.4. Заработная плата руководителя Организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать восьмикратного размера средней заработной платы работников данного Организации.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7»

Критерии и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Вид выплат	Категория работников	Размер выплат по отношению к должностному окладу или тарифной ставке (окладу)
1	2	3	4
1.	За работу в ночное время	работники Организации	35% за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 06.00)
2.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	работники Организации	не менее, чем в двойном размере
3.	За работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	работники Организации	по результатам аттестации рабочих мест
4.	За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), не входящих в штатное расписание, сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)	работники Организации	в соответствии с приказом
5.	За работу в местностях с особыми климатическими условиями	работники Организации	в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Нефтеюганска от 11.02.2005 № 425- IV «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируе-

			мых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск» (с изм. на 22.10.2010 № 836-IV).
--	--	--	---

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7»

**Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты
работы**

№	Вид деятельности (критерий)	Цена индикатора (%)
1	За управление и реализацию регионального проекта «Адаптация детей мигрантов»	30
2	За руководство и реализацию инновационного проекта «Переход на ФГОС 2 поколения начальной школы»	22
3	За реализацию инновационного проекта «Переход на ФГОС 2 поколения основной школы»	25
4	За участие в работе проектных групп (руководство городских методических объединений, сообществ)	10
5	За организацию горячего питания льготных категорий обучающихся	20
6	За выполнение общественной нагрузки	10
7	За обеспечение антитеррористической, пожарной безопасности, соблюдение правил и норм охраны труда, санитарно-эпидемиологических требований к организации образовательного процесса	18
8	За подачу звонков на уроки, выдачу ключей, учёт заезда и выезда автотранспорта на территорию школы	5
9	За проверку кнопки тревожной сигнализации	3
10	За обеспечение электронного документооборота	5
11	За оказание электронных муниципальных услуг	5
12	За выполнение Федерального закона № 94-ФЗ	5
13	За внедрение электронного классного журнала	20
14	За ведение КПМО и мониторинга ХМАО – Югры «Заработная плата»	6
15	За подготовку протоколов экспертной комиссии по НСОТ	10
16	За сложность выполнения работ в зимний период	15
17	За внедрение НСОТ	50
18	За обеспечение ежемесячного отчета по исполнению муниципального задания	4

№ п\п	Критерий (Вид деятельности)	Индикатор	Цена индикатора (ед.)	Срок
1	2	3	4	5
2	Управленческая деятельность	соответствие показателям региональных критериев качества подготовки обучающихся и выпускников ОУ 100% успеваемость класса	3	по итогам регионального тестирования
		начальная школа 50% качества	3	
		основная школа, средняя школа: - классы реализующую основную образовательную программу – 40% качества	3	
3	Качество профессиональной деятельности классного руководителя	доля обучающихся, охваченных системой дополнительного образования 77 %	3	По итогам полугодия
		доля обучающихся, охваченных летним отдыхом (1-8 классы) 42%	3	По результатам выполнения МЗ
4	Итоговая аттестация выпускников (ГИА и ЕГЭ, итоговый городской мониторинг обучающихся 4 классов)	результаты выше порога, установленного Рособрнадзором (ЕГЭ) – 100%	3	год
		результаты ГИА: доля выпускников, получивших 4 и 5 по русскому языку (новая форма) – 45%, по математике – 35%	3	год
		численность выпускников в 11-х профильных классов, набравших 90 и более баллов по профильному предмету на ЕГЭ – не менее 1 человека от профильной группы	3	год
		удельный вес обучающихся 9-х классов, прошедших ГИА в новой форме в числе выпускников, участвующих в ГИА в новой форме – 100%	3	год
		доля обучающихся 9-классов, продолживших образование – 100%	3	год
5	Деятельность по развитию и поддержке социально-привлекательного имиджа школы	обновление материалов на сайте школы (не менее 4 обновлений в месяц)	1	ежемесячно
		освещение деятельности ОУ в СМИ (более 2 публикаций)	1	ежемесячно

№ п\п	Критерий (Вид деятельности)	Индикатор	Цена индикатора (ед.)	Срок
1	2	3	4	5
6	Привлечение и освоение дополнительных финансовых средств на развитие ОУ, спонсорских средств	10000-20000 руб. 20000 – 50000 руб. 50000-100000 руб. Более 100000 руб.	10	По факту
7	Сдача финансовых отчетов	Без штрафных санкций и замечаний	5	По факту
8	Участие в выполнении важных мероприятий, работ		До 10	по факту (по служебной записке)
9		Наибольшее количество % руководителей. В исключительных случаях экспертная группа может увеличить % выплат (участие в важных мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней.)	До 46	

	ВЕНЬ			
3	<p>Наличие победителей, призеров, дипломантов и лауреатов 1,2,3 степени <u>заочных, дистанционных</u> олимпиад, конкурсов, смотров, выставок (УРФО, Медвежонок, Кенгуру, Золотое Руно, КИТ, Бульдог) – региональных</p> <ul style="list-style-type: none"> - всероссийских - международных <p>(Приказ Минобрнауки России от 26.10.2012 N 869 "Об утверждении Перечня олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи в 2013 году" (Зарегистрировано в Минюсте России 20.11.2012 N 25854)</p>	<p>Доля победителей и призеров:</p> <ul style="list-style-type: none"> До 5 человек До 15 человек Свыше 15 человек 	<p>1 2 3</p>	По факту
4	Участие в реализации программы развития школы, популяризация её имиджа	<p>обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества, проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, педсоветах, наличие опубликованных работ, освещение деятельности ОУ в СМИ, участие в конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>1 5</p>	По факту
		<i>школьный уровень</i>	1	
		<i>муниципальный уровень</i>	5	

		региональный уровень	15	ежемесячно
		экспертные группы по проверке олимпиадных работ, экзаменационных работ (по плану департамента образования), бланочного тестирования, предметных жюри.	2	
		Разработка и реализация инновационного проекта (программы) (утвержден на муниципальном экспертном совете)	2	По итогам решения муниципального экспертного совета (приказ)
6	Медико-профилактическая и реабилитационная деятельность учителя по сохранению здоровья обучающихся	организация питания за дополнительную плату родителей:	1	ежемесячно
		50% - 70%	2	ежемесячно
		71%-80% питающихся за дополнительную плату родителей от всех учеников класса; 80% - 100% питающихся за дополнительную плату родителей от всех учеников класса		
7	Высокие результаты деятельности для социального педагога	отсутствие правонарушений, преступлений среди обучающихся школы	5	ежеквартально
8	Участие в реализации программы информатизации школы	Электронный дневник (доля пользователей – 100% учащихся класса и их родителей)	5	ежеквартально
9	Реализация инновационных проектов (проведение мероприятий)	Реализация ООП НОО (ФГОС – 1, 2,3 классы, ГКП)	1	ежемесячно
10	Участие в выполнении важных мероприятий, работ		До 10	по факту (по служебной записке)
		Наибольшее количество В исключительных случаях экспертная группа может увеличить выплаты (участие в важных мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней.)	До 76	

3. Специалисты, служащие				
№ п\п	Критерий (Вид деятельности)	Индикатор	(ед.)	Категории работников
1	2	3	4	5
1.	За организацию питания	организация питания за дополнительную плату родителей: 50% - 70% 71%-80% питающихся за дополнительную плату родителей от всех учеников класса; 80% - 100% питающихся за дополнительную плату родителей от всех учеников класса	3 5 7	Бухгалтер
2	Качество организационно – технического обеспечения	При отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов, руководителя	5	По факту
3	Участие в выполнении важных мероприятий, работ		До 20	по факту (по служебной записке)
4.	Отсутствие травматизма	По результатам квартального отчета	5	По факту
5.	Взаимодействие с другими Организациями		До 10	По факту (по служебной записке)
		Наибольшее количество % специалистов. В исключительных случаях экспертная группа может увеличить % выплат (участие в важных мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней.)	До 47	
4. Рабочие				
(ед.)				
1	Участие в выполнении важных мероприятий, работ		До 20	по факту (по служебной записке)
2	За дежурство на переменах		2	ежемесячно
3	Обработка участка дезарами		2	ежемесячно
4	Участие в конкурсах «Самый чистый участок»		До 10	квартал

5	Карантин на участке		До 10	По факту
		<p>Наибольшее количество % рабочих. В исключительных случаях экспертная группа может увеличить % выплат (участие в важных мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней.)</p>	До 44	

Лист согласования
приказа от 21.01.2014 № 37
«Об утверждении положения об оплате труда
работников МБОУ «СОШ № 7»

1. Визы:

Главный бухгалтер		Лебедева М.Л.
Специалист отдела кадров		Нохрина Л.Н.
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе		Кузнецова В.В.
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе		Набиева И.А.
Юрисконсульт		Галкина И.Д.

2. Проект разработан: заместителем директора по учебно-воспитательной работе муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» города Нефтеюганска Набиевой Ильшат Атыковной.

3. Примечание (замечания):