

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 7»

## ПРИКАЗ

19.09.2013

№ 661

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 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 учреждений 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 учреждений 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»,

### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» (далее - Положение) в соответствии с приложением.

2. Настоящий приказ вступает в силу с 01.09.2013 года.
3. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Е.И.Суровцова

Исполнитель:  
заместитель директора по УВР  
Набиева И.А.  
8(3463)234634

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ Ю.В.Карманова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2013 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
управляющего совета

\_\_\_\_\_ Л.И.Колотыгина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2013 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБОУ «СОШ № 7»  
от 19.09.2013 № 661

Принято

решением общего собрания  
трудоого коллектива  
протокол от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2013 г.  
№ \_\_\_\_

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, 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 к приказу Департамента образования и молодежной 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».

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

1.3.9.Коэффициент территории - величина, устанавливаемая для всех муниципальных 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.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.

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

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 города Нефтеюганска.

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 оплаты труда в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре руководитель Организации осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает величины минимального размера оплаты труда, определенного трёхсторонним соглашением между органами государственной власти Ханты - Мансийского автономного округа - Югры, объединением работодателей Ханты - Мансийского автономного округа - Югры, объединением организаций профсоюзов Ханты - Мансийского автономного округа – Югры на 2011-2013 годы, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, бюджета муниципального образования города Нефтеюганска.

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 до 30% . На социальные выплаты предусматривается до 10 % от годового фонда оплаты труда.

1.8. Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, а также настоящим Положением. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с органом исполнительной власти, в ведении которого находится Организация, может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счёт обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда.

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

Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определённые администрацией города Нефтеюганска.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений 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, 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. 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 «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

2.5. Коэффициент территории устанавливается в Организациях, расположенных в городской местности, - 1,0; в сельской местности – 1,2.

2.6. 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:	0

начальной, основной, средней (полной) общеобразовательной школе.	
1.2.Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии; работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики. 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)	0,05
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, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,10
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) компенсирующего обучения.	0,20
1.10. Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки). 1.11. Преподавание национальных языков КМНС. 1.12.За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется по ставку работы). 1.13.Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (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

2.7. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения Организации к группе по оплате труда в соответствии с приложением в соответствии с приложением к приказу Департамента образования и молодежной 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».

2.7.1. Коэффициент квалификации состоит из:

-коэффициента за квалификационную категорию.

-коэффициента за ученое звание.

-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.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, 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

2.7.2. 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 и педагогическим работникам 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.



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.

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения Организации к группе по оплате труда руководителей в соответствии с постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 06.07.2005 года № 124 – п «Об объёмных показателях и порядке отнесения государственных образовательных Организаций Ханты-Мансийского автономного округа-Югры к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления» и определяемых на основе объёмных показателей муниципальных образовательных Организаций, установленных в соответствии с приложением № 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных Организаций города Нефтеюганска, утвержденного постановлением администрации города Нефтеюганска от 21.04.2011 № 931 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных Организаций города Нефтеюганска» (с изменениями на 29.11.2012 № 3377, от 25.01.2013 № 92).

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

2.9. Коэффициент уровня управления устанавливается работникам Организации на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления указан в таблице № 6.

Таблица № 6

## Перечень должностей руководителей по уровням управления

Уровень управления	В муниципальных образовательных Организациях
Уровень 1	руководитель (директор, начальник, заведующий) Организации образования
Уровень 2	заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) Организации образования; главный бухгалтер и др.
Уровень 3	Руководители структурных подразделений (заведующие консультативным пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией и хозяйством); заместитель главного бухгалтера.

Таблица № 7

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице № 7.

## Размер коэффициента уровня управления

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

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

2.11. Ежемесячная надбавка за учёную степень, при условии её 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 (распоряжение) руководителя Организации согласно документам, подтверждающим её наличие.

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

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

Размер вышеуказанной платы в Организации составляет 50 рублей.

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

### 3.Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1.Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Организации согласно таблице № 8.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих Организации

Таблица № 8

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

3.5.Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в таблице 9.

Таблица 9

#### 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

### 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 на условиях совместительства в другом образовательном Организации (в одном 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.

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

Размер оплаты труда за один час работы определяется путём умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, 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), не входящих в штатное расписание, 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 Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа» 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,

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 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

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

5.6. Конкретный размер компенсационных выплат определяется в соответствии с таблицей «Критерии и размеры компенсационных выплат» согласно приложению № 2 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:

- высокую результативность работы.
- обеспечение индивидуального подхода к учащимся и воспитанникам ГКП в урочной и во внеурочной деятельности при реализации образовательных программ.
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.
- 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.

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 представлен в процентах для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности Организации.

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

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых 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) за фактически отработанное время.

6.4. 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:

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

6.4.2. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы.

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

6.4.4. Участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы в таблице 10.

Таблица 10

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): - исполнение обязанностей директора; - исполнение обязанностей воспитателя, инструктора по физ. воспитанию, педагога - организатора	20%
	10%
Исполнение бюджета (99% и более) по итогам финансового года:	20%

-главный бухгалтер; -экономист; -бухгалтер; -юрисконсульт; -заместитель директора по АХР	
Реализация программы региональной инновационной площадки (заместители директора по УВР)	20%
Управление переходом на ФГОС 2 поколения	15 %

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

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа, бюджета муниципального образования города Нефтеюганска. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника.

Стимулирующие выплаты работникам по итогам работы производятся по основной профессии, занимаемой должности на основании приказа руководителя Организации за фактически отработанное время.

6.5. 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:

- 3 года 1 день – 10 лет – 3%;
- 10 лет 1 день – 15 лет – 4%;
- 15 лет 1 день – 20 лет – 5 %;
- Более 20 лет – 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.

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

- Директорский фонд состоит из:
- постоянных выплат;
  - регулярных выплат;
  - разовых выплат.

Размеры и порядок установления постоянных, регулярных и разовых выплат руководителю из директорского фонда устанавливаются приказом исполнительного органа государственной власти автономного округа, в ведении которого находится Организация.

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 %.

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

6.8. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются по решению экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Организации и выплачиваются на основании приказа руководителя Организации.

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

#### 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 автономного округа, 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 автономного округа, бюджета муниципального образования город Нефтеюганск и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

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 (в размере 1,2 фонда оплаты труда по основному месту работы и основной профессии, занимаемой должности, определенному в месяце предшествующему месяцу ухода в отпуск).

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);
- в) работнику, уволенному в течение календарного года по собственному желанию, а также уволенному за виновные действия.

8. В целях повышения социальной защищенности и обеспечения социальных гарантий на работников Организации распространяются социальные выплаты, предусмотренные постановлением администрации города от 18.04.2011 № 880 «О порядке расходования средств бюджета муниципального образования город Нефтеюганск на финансирование единовременных социальных выплат работникам муниципальных Организаций».

#### 9. Иные выплаты

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

9.2. Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (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.

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

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

10.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю Организации устанавливаются приказом руководителя исполнительного органа государственной власти автономного

округа, в ведении которого находится Организация, в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

10.3. 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.

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

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

Положение о премировании работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 7»  
к юбилейным и праздничным датам

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» (далее по тексту - Положение) определяет порядок премирования работников Организации к юбилейным и праздничным датам (далее по тексту – Премирование).

1.2. Под работниками Организации в смысле настоящего Положения следует понимать всех работников, принятых на работу в Организацию на условиях трудового договора и приказа о приеме на работу. Вопрос премирования работников, принятых на условиях совместительства, решается на заседании экспертной комиссии.

2. Порядок и размер единовременного премирования

2.1. Решение о единовременном премировании работников Организации производится на основании приказа руководителя Организации в соответствии с настоящим Положением к юбилейным и праздничным датам.

2.2. Премирование осуществляется при наличии обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда и по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

2.3. Премирование производится:

2.3.1. Работникам, состоящим в списочном составе на дату издания приказа руководителя Организации, за исключением работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы, в том числе по уходу за ребёнком (кроме кратковременного отпуска до 7 дней).

2.3.2. Премирование не производится работникам, проработавшим на должности менее одного месяца, за исключением работников, принятых переводом из другого муниципального образовательного учреждения.

2.4. Премирование работников производится в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) или в твердой денежной сумме, в размере, не превышающем фонда оплаты труда по основной профессии, занимаемой должности в соответствии с приказом.

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

Таблица 1

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

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 7»

Критерии и размеры стимулирующих выплат  
6.3. За качество выполняемых работ

Таблица 2

№ п\п	Критерий (Вид деятельности)	Индикатор	Цена индикатора	Срок
1	2	3	4 <b>До</b>	5
<b>1. Руководители</b>				
1	Реализация программы информатизации школы	Электронный журнал и электронный дневник (доля пользователей 100 %); электронный дневник (доля пользователей 100 %); Правильность и своевременность внесения изменений в программу «Аверс»	1%	ежемесячно

№ п\п	Критерий (Вид деятельности)	Индикатор	Цена индикатора	Срок
1	2	3	4	5
1	Наличие победителей, призёров, лауреатов 1, 2, 3 степени и дипломантов 1,2,3 степени <b>очных</b> олимпиад, конкурсов смотров, выставок, конференций: - муниципального этапа - регионального этапа - всероссийского этапа - международный уровень	наличие победителей: <b>1.Муниципальный уровень</b> - 1-5 человек; - 6-10 человек - 11-15 человек - 16 человек и более количество призеров: <b>1.Муниципальный уровень</b> - 1-5 человек; - 6-10 человек - 11-15 человек - 16 человек и более количество победителей и призеров: <b>2.Региональный уровень</b> - 1 и более человек	До  3%  3%  5%	ежемесячно
2	Управленческая деятельность	соответствие показателям региональных критериев качества подготовки обучающихся и выпускников ОУ 100% успеваемость класса начальная школа 50% качества основная школа, средняя школа: - классы реализующую основную образовательную программу – 40% качества	3 %  3 %  3%	по итогам регионального тестирования
3	Качество профессиональной деятельности классного руководителя	доля обучающихся, охваченных системой дополнительного образования 77 % доля обучающихся, охваченных летним отдыхом (1-8 классы) 42%	3%  3 %;	По итогам полугодия  По результатам выполнения МЗ

№ п\п	Критерий (Вид деятельности)	Индикатор	Цена индикатора	Срок
1	2	3	4	5
4	Итоговая аттестация выпускников (ГИА и ЕГЭ, итоговый городской мониторинг обучающихся 4 классов)	результаты выше порога, установленного Рособрнадзором (ЕГЭ) – 100%	До 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 классах, 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
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	Участие в выполнении важных мероприятий, работ		До 10 %	по факту (по служебной записке)
		Наибольшее количество % руководителей. В исключительных случаях экспертная группа может увеличить % выплат (участие в важных мероприятиях муниципального,	До 44 %	

№ п\п	Критерий (Вид деятельности)	Индикатор	Цена индикатора	Срок
1	2	3	4 До	5
		регионального, федерального уровней.)		

<b>2. Педагогические работники</b>				
1	2	3	4 <b>До</b>	5
1	Качество профессиональной деятельности классного руководителя	доля обучающихся, охваченных системой дополнительного образования 77 %	5 %	По итогам полугодия
		доля обучающихся, охваченных отдыхом (1-8 классы) - по квоте	5 %	
2	Наличие победителей, призеров <b>очных</b> олимпиад - муниципального этапа - регионального этапа - всероссийского этапа - международный уровень  Наличие победителей, призеров, лауреатов 1, 2, 3 степени и дипломантов 1,2,3 степени <b>очных</b> конкурсов смотров, выставок, конференций: - муниципального этапа - регионального этапа - всероссийского этапа - международный	количество победителей <b>1.Муниципальный уровень</b> - 1 человек Количество призеров: - 1 человек <b>2.Региональный уровень (победитель или призер)</b> - 1 человек  <b>1.Муниципальный уровень</b> - победители и призеры <b>2.Региональный уровень</b> - победитель и призеры  <b>3.Всероссийский уровень</b> - 1 человек	5 %  3 % 10 %  3 % 5 % 10 %	По результатам регионального и городского этапов олимпиады школьников      На основании приказа об итогах конкурсов

	уровень				
3	Наличие победителей, призеров, дипломантов и лауреатов 1,2,3 степени <b>заочных, дистанционных</b> олимпиад, конкурсов, смотров, выставок (УРФО, Медвежонок, Кенгуру, Золотое Руно, КИТ, Бульдог и других) - региональных - всероссийских - международных	Доля победителей и призеров: До 5 человек До 15 человек Свыше 15 человек	1 % 2 % 3 %	По факту	
4	Участие в реализации программы развития школы, популяризация её имиджа	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		По факту	
			<i>школьный уровень</i>	1 %	
			<i>муниципальный уровень</i>	5 %	
			<i>региональный уровень</i>	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 муниципально го экспертного совета (приказ)		
6	Медико-профилактическая и реабилитационная	организация питания за дополнительную плату родителей: 50% - 70%	1 %	ежемесячно	

	деятельность учителя по сохранению здоровья обучающихся	71%-80% питающихся за дополнительную плату родителей от всех учеников класса; 80% - 100% питающихся за дополнительную плату родителей от всех учеников класса	2 % 3 %	ежемесячно
7	Высокие результаты деятельности для социального педагога	отсутствие правонарушений, преступлений среди обучающихся школы	5 %	ежеквартально
8	Участие в реализации программы информатизации школы	Электронный журнал Электронный дневник (доля пользователей - 100% учащихся класса и их родителей)	5 %	ежеквартально
9	Реализация инновационных проектов (проведение мероприятий)	Реализация ООП НОО (ФГОС - 1, 2 классы, ФГТ – ГКП)	1 %	ежемесячно
10	Участие в выполнении важных мероприятий, работ		До 10 %	по факту (по служебной записке)
		Наибольшее количество % педагогических работников. В исключительных случаях экспертная группа может увеличить % выплат (участие в важных мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней.)	До 76 %	

### 3. Специалисты, служащие

№ п\п	Критерий (Вид деятельности)	Индикатор	До	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 10 %	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 32 %	
<b>4. Рабочие</b>				
<b>До</b>				
1	Участие в выполнении важных мероприятий, работ		До 10 %	по факту (по служебной записке)
2	За дежурство на переменах		2 %	ежемесячно
3	Обработка участка дезарами		2 %	ежемесячно
		Наибольшее количество % рабочих. В исключительных случаях экспертная группа может увели-	До 14 %	

		чить % выплат (участие в важных мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней.)		
--	--	--	--	--

Лист согласования  
приказа от 19.09.2013 № 661  
**«Об утверждении положения об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 7»**

1. Визы:

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

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):