

Приложение 1
к приказу № 002 от «05» августа 2017 г.

Положение
о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальной
бюджетной общеобразовательной организации
«Средняя общеобразовательная школа № 7»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальной бюджетной общеобразовательной организации «Средняя общеобразовательная школа №7» (далее - Положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Решением Думы города Ханты-Мансийска от 28.11.2014 № 562-V РД «О Положении о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска», устанавливает систему оплаты труда и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальной бюджетной общеобразовательной организации «Средняя общеобразовательная школа №7» (далее в равном значении – Организация, МБОУ «СОШ № 7»).

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 7» включает в себя размеры базовых окладов, тарифных ставок (окладов), принцип расчета должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, социальные выплаты, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.3. В настоящем Положении используются термины и определения, применяемые в значении Трудового кодекса Российской Федерации, а также следующие понятия:

базовый оклад - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников Организации;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

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

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

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

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

коэффициент территории - относительная величина, зависящая от месторасположения Организации;

директорский фонд - объем средств, направляемый на стимулирование директора Организации.

1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников МБОУ «СОШ № 7», осуществляется в пределах доведенных

бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Ханты-Мансийска (далее - город) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата работников МБОУ «СОШ № 7» состоит из:
должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
компенсационных выплат;
стимулирующих выплат;
социальных и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.6. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, директор МБОУ «СОШ № 7» 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 директором МБОУ «СОШ № 7» в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматриваются 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на социальные выплаты предусматривается 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

1.8. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 7» устанавливается и регулируется действующим законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, настоящим Положением, нормативными актами Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска (далее - Департамент), коллективным договором, отраслевым соглашением, заключенным между Департаментом и Ханты-Мансийской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социальных и правовых гарантий работников образования города Ханты-Мансийска.

1.9. Базовый оклад и коэффициенты, включенные в должностной оклад, устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Размер базового оклада подлежит индексации в порядке и сроки, определенные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

1.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 25 (двадцать пятого) числа расчетного месяца и 10 (десятого) числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

В декабре заработная плата выплачивается: за первую половину и вторую половину месяца до 31 (тридцать первого) декабря текущего года.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При выплате заработной платы работодатель предоставляет каждому работнику расчетный листок, в котором указываются сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Листок нетрудоспособности, сданный после срока начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Перечень должностей руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливается нормативным актом Департамента в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей,

специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

2.2. Должностной оклад директора, его заместителей и руководителей структурных подразделений Организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (в случаях, если деятельность связана с образовательным процессом), произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад специалиста Организации (педагогического работника, прочих специалистов организации) определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.4. Должностной оклад служащего Организации определяется путем произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

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

Основанием для установления ежемесячной надбавки за ученую степень является правовой акт директора МБОУ «СОШ № 7», изданный на основании документов, подтверждающих ее наличие.

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

2.6. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам МБОУ «СОШ № 7» (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной надбавки составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки.

Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

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

2.7. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее - ежемесячное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам 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 МБОУ «СОШ № 7» имеют педагогические работники, на которых с их согласия в соответствии с приказом Организации возложены обязанности классного руководителя.

Функциональные обязанности, формы работы, критерии оценки осуществления функций классного руководителя определяются Организацией на основании нормативного акта Департамента.

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

2.8. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Таблица 1

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30

Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

2.9. Коэффициент территории в городе - 1,0.

2.10. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Таблица 2

Размер коэффициента специфики работы

Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1. Работа в общеобразовательной организации	0
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). 3. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе. 4. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
5. Работа руководителей 1 - 2 уровня, педагогических работников в: гимназии; школе с углубленным изучением предметов. 6. 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);	0,10

<p>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)</p>	
<p>7. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы). 8. Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)</p>	0,15
<p>9. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; в классах компенсирующего (коррекционного) обучения; в разновозрастной дошкольной группе; в группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет). 10. Работа в организациях (группах) компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки). 11. Работа помощника воспитателя в организациях (группах) компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки) 12. Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки). 13. Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее - КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки) 14. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы). 15. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)</p>	0,20
<p>16. Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки). 17. Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)</p>	0,25
<p>18. Работа педагогического работника (кроме воспитателей) за выполнение функций по работе с семьями воспитанников</p>	0,45
<p>19. Работа воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется на ставку работы)</p>	0,7

2.11. Коэффициент квалификации состоит из:
коэффициента за квалификационную категорию (таблица 3);

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

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

2.12. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается руководителям, педагогическим работникам, специалистам и служащим Организации в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и постановлением Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

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

Таблица 3

Размер коэффициента за квалификационную категорию

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

Таблица 4

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

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,40
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,40
«Заслуженный...»	0,30
«Мастер спорта...»	0,10
«Мастер спорта международного класса...»	0,25
«Гроссмейстер...»	0,10
«Лауреат премий Президента РФ»	0,25
почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,25
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,10
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	

медали, знаки	0,40
почетные звания	0,25
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
медаль К.Д.Ушинского	0,20
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...»	0,10
иные нагрудные знаки	0,05
благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

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

2.14. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения Организации к группе по оплате труда в соответствии с приложением к Положению о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска принятого Решением Думы города Ханты-Мансийска от 28 ноября 2014 года № 562-V РД.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 5.

Таблица 5

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2

Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

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

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается нормативным актом Департамента.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 6.

Таблица 6

Размер коэффициента уровня управления

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

2.16. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего Организации 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 (таблица 7).

Таблица 7

Тарифная сетка по оплате труда рабочих Организации

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 постановлением Минтруда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

3.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базового оклада, 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

Виды деятельности работников	Размер коэффициента специфики работы
Общеобразовательные организации	
1.1. Работа в дошкольных группах	0,10
1.2. Работа в классах (группах) для обучающихся, 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:

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

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

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год) 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. Директор МБОУ «СОШ № 7» в пределах имеющихся средств может привлекать специалистов, не состоящих в трудовых отношениях с Организацией, для проведения учебных занятий в рамках образовательной программы с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. в соответствии с заключенным соглашением (договором).

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базового оклада, коэффициента почасовой оплаты труда, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Организации, указаны в таблице 9.

Таблица 9

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников,
привлекаемых к проведению учебных занятий в Организации

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	2	3	4	5
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,12	0,10	0,05

Оплата членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с заключенным соглашением (договором).

5. Компенсационные выплаты

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации, Решением Думы города Ханты-Мансийска от 28 мая 2010 года № 982 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска, а также в организациях, получающих субсидии из бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания» на основании правового акта Организации.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, 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 на основании правового акта Организации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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.

6. Стимулирующие выплаты

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

за интенсивность труда и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ;
единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам;
директорский фонд;
премиальные выплаты по итогам работы за год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур, путем создания комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей на основании Положения о комиссии по распределению стимулирующих выплат в муниципальной бюджетной общеобразовательной организации «Средняя общеобразовательная школа № 7», с участием представительного органа работников.

Распределение стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплат за интенсивность труда, высокие результаты работы, качество выполняемых работ работниками муниципальной бюджетной общеобразовательной организации «Средняя общеобразовательная школа № 7» утвержденного локальным нормативным актом Организации.

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

высокую результативность работы;
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 или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными нормативным актом Департамента и локальными нормативными актами Организации.

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

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

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Перечень показателей эффективности деятельности Организации и отдельных категорий работников устанавливается нормативным актом Департамента.

6.4. Премияльные выплаты по итогам работы за год осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом Организации.

При определении размеров выплат по итогам работы за год учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в течение года;

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

6.5. В случаях и порядке, установленных коллективным договором, по согласованию с Департаментом может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников Организации и не может превышать 10 тысяч рублей.

6.6. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала директора Организации, поощрять

эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов Организации и значимым результатам работы Организации.

Директорский фонд состоит из регулярных и разовых выплат.

Размеры и порядок установления регулярных и разовых выплат директору из директорского фонда устанавливаются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя, утвержденными нормативным актом Департамента.

Размер директорского фонда устанавливается в процентном отношении от выплат стимулирующего характера за вычетом компенсационных выплат:

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

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

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

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

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

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

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

материальная помощь на профилактику заболеваний.

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

Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте не старше 30 лет в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и (или) заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

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

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и (или) заключения трудового договора.

7.3. Работникам МБОО «СОШ № 7» 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 доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Решение о выплате работнику материальной помощи на профилактику заболеваний оформляется приказом директора Организации.

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 и устанавливается в размере 2 фондов оплаты труда, за исключением случаев, предусмотренных абзацем седьмым настоящего пункта.

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

Работнику, не отработавшему в Организации полный год со дня заключения работником трудового договора, а также в случае ухода такого работника в отпуск с последующим увольнением материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается пропорционально отработанному времени. Материальная помощь на профилактику заболеваний в указанных случаях выплачивается, если у работника имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

8. Иные выплаты

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

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.

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

9.1. Заработная плата директора 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 директору Организации устанавливаются нормативным актом Департамента в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

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

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

10. Заключительные положения

10.1. Допущенный Организацией перерасход по фонду оплаты труда при реализации настоящего Положения не является основанием для увеличения объема финансового обеспечения выполнения муниципального задания в части расходов на оплату труда и влечет за собой ответственность директора Организации.