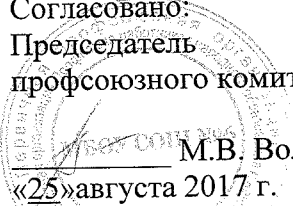


Согласовано:  
Председатель  
профсоюзного комитета  
  
М.В. Волошина  
«25» августа 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**«Об оплате труда работников**  
**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**средняя общеобразовательная школа**  
**с углубленным изучением отдельных предметов №6»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №6» (далее – Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №6 (далее - Школа).

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, в том числе директора, работающих по трудовому договору в Школе.

1.3. В настоящем Положении используются следующие определения:

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

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

- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

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

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

- коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда руководителей, определяемой на основе объемных показателей согласно приложению к настоящему Положению;

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

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

1.5. Заработная плата работников Школы состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки ;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением и действующим законодательством Российской Федерации.

1.6. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера

заработной платы в автономном округе Школа 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 средств Школы.

1.7. Порядок оплаты труда работников Школы устанавливается коллективным договором и настоящим Положением.

1.8. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 050 рублей (далее – ставка заработной платы).

## II. Основные условия оплаты труда работников школы

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

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

Перечень должностей руководителей, их заместителей указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

### Перечень должностей руководителя, заместителей руководителя

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Руководитель (директор, заведующий) муниципальной образовательной организации
2.	Заместители руководителя	Заместитель руководителя (директора, заведующего) муниципальной образовательной организации, главный бухгалтер
3.	Руководители структурных подразделений	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; заместитель главного бухгалтера, главный энергетик, главный инженер, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий производством (шеф-

## 2.2 Схема расчета должностного оклада специалиста школы устанавливается:

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

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

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

## Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; преподаватель, старший преподаватель
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Специалист по учебно-методической работе; администратор, бухгалтер, диспетчер, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инспектор по кадрам, механик, специалист по защите информации, специалист по кадрам, техник, техник по защите информации, техник-программист, художник, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, старший специалист по закупкам, консультант по закупкам, специалист по охране труда, инструктор гражданской обороны, лаборант, технический редактор, художественный редактор, специалист по связям с общественностью, библиотекарь, инженер-энергетик (энергетик), редактор, телеоператор,

		системный администратор информационно-коммуникационных систем, звукооператор; специалист
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------

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

Перечень должностей служащих указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части, дежурный по режиму, младший воспитатель, диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму, дежурный, делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, секретарь-машинистка, секретарь руководителя, архивариус

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

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

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

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

Размер вышеуказанной надбавки составляет 50 рублей.

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

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

2.6. Размер базового коэффициента указан в таблице 4.

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2

Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование	1,30
Среднее общее образование	1,10

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» и иными квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

## 2.8. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 5.

### Размер коэффициента специфики работы

Таблица 5

Типы, виды и категории образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1. Общеобразовательные организации	
1.1. Работа общеобразовательной организации	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. Заведующим библиотекой, библиотечным работникам и педагогу-библиотекарю за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы).	
1.4. Работа библиотечных работников и педагога-библиотекаря, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.5. Работа педагогических работников, связанная с: реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.6. Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку	

работы) Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.7. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - проверка тетрадей для учителей иностранных языков, математики, начальных классов, литературы, русского языка; 1.8. Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) 1.9. Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования по русскому языку и литературе, физики, химии, математике (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки) 1.10. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения, в т.ч. обучающимися по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения. 1.11. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (повышающий коэффициент применяется на ставку работы).	0,10
1.12. Работа педагогического работника, заместителя руководителя, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (за каждый класс) (коэффициент применяется на ставку работы) 1.13. Работа педагогического работника, связанная реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана школы (повышающий коэффициент применяется по факту нагрузки). 1.14. Работа педагогического работника, связанная реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (в соответствии с планом по внеурочной деятельности и планом воспитательной работы) (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,20

Проверка тетрадей не начисляется на элективные курсы и предпрофильную подготовку.

2.9 Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

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

Коэффициент квалификации для работников образовательных организаций устанавливается путем суммирования:

коэффициента за квалификационную категорию;

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

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

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 6.

Таблица 6

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория: высшая категория	0,20
первая категория	0,10
вторая категория	0,05

2.10. 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 Школы.

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

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

Таблица 7

№ п/п	Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2	3
1.	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.1.	ордена, медали, знаки	0,20
1.2.	почетные, спортивные звания:	
1.2.1.	«Народный...»	0,25
1.2.2.	«Заслуженный...»	0,20
1.2.3.	«Мастер спорта...»	0,05
1.2.4.	«Мастер спорта международного класса...»	0,15

1.2.5.	«Гроссмейстер...»	0,05
1.2.6.	«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
1.2.7.	почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
1.3.	в сфере культуры почетные звания:	
1.3.1.	«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
1.3.2.	«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
1.4.	Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
1.4.1.	медали, знаки	0,15
1.4.2.	почетные звания	0,15
1.4.3.	почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
1.4.4.	почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
1.4.5.	благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
1.5.	Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.5.1.	Золотой знак отличия	0,20
1.5.2.	медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
1.5.3.	нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
1.5.4.	иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
1.5.5.	благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

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



2.11. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения Школы к группе по оплате труда руководителей, определяемых на основе объемных показателей организаций согласно приложению к настоящему Положению.

#### Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 8

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

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

Перечень должностей руководителей по уровням управления определяется согласно приложению к настоящему Положению.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 9.

#### Размер коэффициента уровня управления

Таблица 9

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

2.13. На должностной оклад директора, заместителей директора, главного бухгалтера, специалистов и служащих Школы начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### III. Тарифные ставки (оклады) рабочих

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

#### Тарифная сетка по оплате труда рабочих

Таблица 10

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,000	1,030	1,050	1,075	1,100	1,125	1,150	1,175	1,200	1,225

3.2. Профессии рабочих муниципальной образовательной организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или с учетом профессиональных стандартов, а также в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

3.3. 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.

#### IV. Почасовая оплата труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

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

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

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

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

#### V. Компенсационные выплаты

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

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

Производить доплату работникам школы в размере 4 % от должностного оклада (тарифной ставки) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях за работу во вредных условиях труда на одном рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда, согласно карты специальной оценки условий труда и других нормативных документов.

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

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.

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

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

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

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

## VI. Стимулирующие выплаты

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ);
- 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 (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

6.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с показателями выполнения плановых работ надлежащего качества в срок, утвержденными приказом директора Школы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется за:

- высокую результативность выполняемой работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Школы.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника школы или в абсолютном размере. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом школы на срок не более одного года.

6.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями эффективности (в баллах), утвержденными приказом директора Школы. Шкала перевода баллов в проценты утверждается приказом директора 1 раз в год.

6.3.1. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляется всем работникам Школы, кроме директора, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

6.3.2. В качестве показателей эффективности для оценки качества деятельности работников (кроме директора Школы) используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Школы (кадровых, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

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

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

6.3.3. Конкретные показатели эффективности для оценки качества деятельности работников утверждаются приказом директора Школы. Вносить изменения в показатели эффективности оценивания качества труда допускается не чаще чем один раз в год.

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

6.3.5. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада. Порядок установления выплаты определяется локальным нормативным актом школы.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в год в сентябре (на период с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года) в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников школы. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада. Выплата за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, принятым на работу постоянно (временно), временно переведенным на другую должность, на период отпуска по уходу за ребенком, в т.ч. внешним совместителям.

Вновь принятым работникам (вышедшим из длительных отпусков) выплата за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год с даты приема (выхода) на работу, согласно приказа директора школы.

Выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за фактическое отработанное время. Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются в твердой денежной сумме, начисляется не зависимо от фактически отработанного времени, согласно приказа директора, на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат сотрудникам Школы.

Дополнительно за качество выполняемых работ в школе может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого школой в соответствии с главой IX настоящего Положения.

Показатели и критерии оценки эффективности за особые достижения при выполнении услуг (работ):

- участие в важных работах и мероприятиях и т.д. (в т.ч.с получением призовых мест);
- подготовка выпускников к городскому выпускному баллу;
- подготовка школы к приемке городской комиссией к следующему учебному году;
- за работу по озеленению школьной территории школы;
- за работу по технической подготовке к заполнению аттестатов выпускникам школы;
- информационно-технологическое и техническое сопровождение региональных диагностических (проверочных и др.) работ, протоколов общественного наблюдения;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины, за высокий уровень ведения документации,

- за работу по размещению информации на официальном сайте об государственных и муниципальных учреждениях на сайте <http://bus.gov.ru>, согласно приказа Министерства финансов Российской Федерации от 21.07.2011 №86н «Об утверждении порядка предоставления информации муниципальным учреждением, ее размещения на официальном сайте в сети Интернет и ведения указанного сайта», составление отчетности в информационной системе «Мониторинг Югра»;

- организацию, проведение и проверку всероссийских и региональных проверочных

работ;

-за участие в конференциях, мероприятиях;

-за участие в проведении, муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад школьников.

-заполнение информационной системы «Аверс Директор»

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам, указанным в пункте 1 таблицы 11 настоящего Положения, единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается всем работникам организации.

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

Таблица 11

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, педагогические работники			
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащие, рабочие			
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	15% - 50%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата выполнения услуг (работ) работником	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.3.	Премияльная	До 1,5 фонда оплаты	В соответствии с	Единовременно,

	выплата по итогам работы за год	труда	примерным перечнем показателей и условий для премирования	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
--	---------------------------------	-------	-----------------------------------------------------------	---------------------------------------------------

6.3.6. Размер выплат за качество выполняемых работ работнику может быть изменен (уменьшен) по представлению непосредственного руководителя работника, выборного органа первичной профсоюзной организации, управляющего совета, а также в случае добровольного отказа работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена надбавка.

Уменьшение (лишение) размера выплат за качество выполняемых работ оформляется приказом директора Школы с обязательным указанием причин и на основании протокола Комиссии по определению регулярной выплаты за качество выполняемых работ работниками школы. С приказом об уменьшении (лишении) размера выплат за качество выполняемых работ работник должен ознакомиться под роспись. В случае отказа работника расписываться в приказе, составляется соответствующий акт.

Основанием для уменьшения (лишения) регулярной ежемесячной выплаты являются:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка Школы;
- нарушение установленных сроков и низкое качество отчетности;
- хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря в нарушение установленного порядка;
- нецелевое и (или) неэффективное использование денежных средств;
- нарушение правил и норм охраны труда, техники безопасности и производственных инструкций;
- обоснованные жалобы учащихся, родителей на низкое качество обучения детей и (или) грубое обращение с ними;
- детский травматизм по вине работника.

6.4. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за календарный год, в соответствии с локальным нормативным актом школы.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

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

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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

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

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

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

Таблица 12

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

#### VII. Порядок и условия оплаты труда директора школы, его заместителей и главного бухгалтера

7. Заработная плата директора школы, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

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

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

7.3. Компенсационные выплаты устанавливаются директору, заместителям и главному бухгалтеру школы в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой V настоящего Положения.

7.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору школы определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом начальника уполномоченного органа.

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

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

Стимулирующие выплаты директору школы призваны способствовать развитию кадрового потенциала директора школы, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов школы и значимым результатам работы школы.

7.6. Стимулирующий фонд директора школы состоит из:

выплаты за интенсивность работы;

выплаты за качество работы;

разовых (единовременных) выплат.

Выплаты из ежемесячного стимулирующего фонда директора школы распределяются следующим образом:

25% - выплата за интенсивность работы;

до 70% - выплата за качество работы, определяемая в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности директора школы;

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

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

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

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

Максимальное количество баллов по критериям оценки составляет 100 баллов.

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

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

Таблица 13

Основания для снижения (лишения) руководителю организации выплат за интенсивность и (или) качество работы

п/п	Упущения (нарушения)	% снижения
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, в том числе некачественная подготовка и оформление документов	100%
2.	Прогул, согласно действующему законодательству	100%
3.	Использование рабочего времени в личных целях без согласования с непосредственным руководителем	50%
4.	Опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка муниципальной образовательной организации	100%
5.	Нарушение установленных сроков, низкое качество отчетности и недостоверность отчетных данных	100%
6.	Хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря в нарушение установленного порядка	100%



7.	Нарушение в учете материальных средств, допущение недостач, хищений, порчи имущества	100%
8.	Нецелевое и (или) неэффективное использование денежных средств	100%
9.	Нарушение правил и норм охраны труда, техники безопасности и производственных инструкций	100%
10.	Отсутствие проведения, несвоевременное или некачественное проведение инструктажа по технике безопасности, противопожарной безопасности	100%
11.	Обоснованные жалобы обучающихся, родителей (законных представителей) на низкое качество обучения и (или) грубое обращение с обучающимися	100%
12.	Отсутствие контроля за работой подчиненных	50%
13.	Невыполнение поручения вышестоящего руководителя	100%

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

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

О причинах снижения (лишения) размера выплат за интенсивность и (или) за качество работы директор школы знакомится под роспись.

7.8. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 6.3.5. настоящего Положения.

7.9. Иные выплаты директору, заместителям директора и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных главой VI настоящего Положения.

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

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

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

7.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются Школой самостоятельно с учетом настоящего Положения, требований законодательства, специфики деятельности школы, стратегии развития школы, ее образовательной программы, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла школы, позиционирования на рынке образовательных услуг.

## VIII. Иные выплаты

8.1. К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- единовременное премирование к юбилейным датам (50, 60, 70 лет) работников;
- единовременное премирование к профессиональным праздникам «День воспитателя и всех дошкольных работников» (27 сентября), «День учителя» (5 октября) (далее – единовременное премирование к профессиональным праздникам);
- единовременное премирование к нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам, установленным трудовым законодательством, законодательством Российской Федерации, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и Уставом города Урай (далее – единовременное премирование к нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам);
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- материальная помощь работнику муниципальной образовательной организации в связи со смертью близких родственников;
- компенсация стоимости проезда работника муниципальной образовательной организации на похороны близких родственников;
- материальная помощь близким родственникам в случае смерти работника муниципальной образовательной организации;

8.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с главой IX настоящего Положения.

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с главой IX настоящего Положения.

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

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

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

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

В целях установления и расчета размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска под месячным фондом оплаты труда работника понимается установленный на последнюю дату месяца, за которым осуществляется данная единовременная выплата, фонд, состоящий из:

- должностного оклада или тарифной ставки,
- стимулирующих выплат,
- выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда,
- районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работникам, принятым на неполную ставку (норму часов) по основному месту

работы, выплата единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится пропорционально занимаемой ставке.

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

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

работнику, уволенному за виновные действия.

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

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

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

Единовременное премирование к юбилейным датам (50, 60, 70 лет) осуществляется при наличии личного заявления работника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 рублей.

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

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

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

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

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

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

Компенсация стоимости проезда работника школы на похороны близких родственников (родителей, супруга, детей) производится на основании личного заявления работника, проездных документов (включая документы об уплате страхового взноса на

обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, об оплате услуг по оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей), подтверждающих проезд к месту похорон, копии свидетельства о смерти близкого родственника и копий документов, подтверждающих степень родства, изданного на основании указанных документов приказа директора школы, в размере фактических расходов, но не выше 10 000 рублей;

3) материальная помощь близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника школы в размере 10 000 рублей по приказу директора школы одному из родственников на основании личного заявления, копии свидетельства о смерти работника и копий документов, подтверждающих степень родства.

8.7. Для руководителя школы основанием для установления выплат, указанных в настоящей главе, является приказ начальника уполномоченного органа.

## IX. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

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

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

9.1. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы годового фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных главой V настоящего Положения;

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

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

9.2. Директор школы несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных требований.

9.3. Максимальный размер доплаты за увеличенный объем работы -100% от должностного оклада или тарифной ставки работника в пределах экономии средств на оплату труда, Размер доплаты за увеличенный объем работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объемы дополнительной работы.

На увеличенный объем работы начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**Объемные показатели  
и порядок отнесения школы к группам по оплате труда руководителей  
для установления коэффициента масштаба управления**

Отнесение школы к группе по оплате труда руководителей определяется на основе объемных показателей.

К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства школы: численность работников школы, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы школы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству школы.

**1. Объемные показатели**

1.1. По объемным показателям устанавливается четыре группы оплаты труда директора школы.

1.2. Отнесение школы к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства школы по показателям, указанным в таблице 1:

Таблица 1

Показатели оценки сложности руководства школы

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

За инв. 3 балла ит.д

**2. Порядок отнесения к группам по оплате труда  
руководителей для установления  
коэффициента масштаба управления**

2.1. Группа по оплате труда директора определяется не чаще одного раза в год Уполномоченным органом в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы школы.

2.2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся школы определяется:

- по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

2.3. Уполномоченный орган:

2.3.1. Относит муниципальные образовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

2.6.2. Устанавливает (без изменения муниципальной образовательной организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) руководителям муниципальных образовательных организаций, относящимся к категории руководителей 1 уровня, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, коэффициент масштаба управления, предусмотренный для руководителей муниципальных образовательных организаций в следующей группе по оплате труда.

3. Определение группы по оплате труда руководителей с учетом суммы баллов, исчисленных по объемным показателям

Таблица 2

Группы по оплате труда руководителей в муниципальных образовательных организациях

Тип (вид) муниципальной образовательной организации	Группа, к которой муниципальная образовательная организация относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1. Общеобразовательные организации	свыше 500	от 350 до 499	От 200 до 349	От 50 до 199

Приложение к Положению

**Перечень должностей руководителей по уровням управления**

Уровень управления	Должности
1	2
Уровень 1	Руководитель (директор, начальник, заведующий) муниципальной образовательной организации
Уровень 2	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) муниципальной образовательной организации Главный бухгалтер, главный экономист
Уровень 3	Руководители структурных подразделений (заведующие музеем, консультативным пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией и хозяйством), шеф-повар; Заместитель главного бухгалтера, старший мастер