**ПРОЕКТ**

**ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ–ЮГРА**

**ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН**

**Д У М А**

**Р Е Ш Е Н И Е**

00.00.2017 № 000

«Об утверждении Положений об установлении

систем оплаты труда работников муниципальных

образовательных организаций

Ханты-Мансийского района».

В соответствии со [статьей 144](consultantplus://offline/ref=6942EB36A554C6079DDB973413C23CC0B2A79197CD1576635DA85A39DC2BC1CA297F001567Y9V1I) Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=6942EB36A554C6079DDB973413C23CC0B2A69696CF1D76635DA85A39DCY2VBI) от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", [Законом](consultantplus://offline/ref=6942EB36A554C6079DDB972210AE6BCFB6ACCE9ACB187E3C05FC5C6E837BC79F69Y3VFI) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 1 июля 2013 года N 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», учитывая [приказ](consultantplus://offline/ref=6942EB36A554C6079DDB972210AE6BCFB6ACCE9ACB1D793C00F85C6E837BC79F69Y3VFI)ы Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 2 марта 2017 года N 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», от 5июня 2017года №4-нп «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 02 марта 2017 года N 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»:

Дума Ханты-Мансийского района

**РЕШИЛА:**

1. Утвердить

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района (приложение 1).

1.2. Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных казенных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района (приложение 2).

2. Руководителям муниципальных казенных и бюджетных учреждений, подведомственных комитету по образованию ад

министрации Ханты-Мансийского района при разработке положений об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений руководствоваться настоящим решением Думы.

3. Действие настоящего решения Думы распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2017 года.

Глава Ханты-Мансийского района К.Р.Минулин

00.00.2017

Приложение 1

к решению Думы

Ханты-Мансийского района

от 00.00.2017 N 000

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года №77- оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного – Югры от 3 ноября 2016 года №431- п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 1 июля 2013 года № 68 - оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», учитывая приказы Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 2 марта 2017года № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», подведомственных департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», от 5июня 2017года № 4-нп «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 2 марта 2017 года № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», и определяет:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1. Система оплаты труда работников организации устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.
2. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы  в размере **6 050** рублей (далее – ставка заработной платы).
3. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

[Указа](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634A060CFD31DF2FB790EC13BDBC99E5DEFE774E17BE9P) Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597  
«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

[Указа](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634A060CFD31DF2FB7807C73ED9C99E5DEFE774E17BE9P) Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017годы»;

[постановления](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634A060CFD31DF2F27D02C03CD4949455B6EB767EE6P) Министерства труда Российской Федерации   
от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

[постановления](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634A060CFD31DF2FF7307C73CD4949455B6EB767EE6P) Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

приказа 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»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года №251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

приказа Министерства труда Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

приказа Министерства труда и социальной защиты развития Российской Федерации от 6 декабря 2015 года № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

[распоряжения](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634A060CFD31DF2FB7301C03BDFC99E5DEFE774E17BE9P) Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

постановления администрации Ханты-Мансийского района от 21 апреля 2017 года №116 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципального предприятия Ханты-Мансийского района»;

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

1. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

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

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий труда;

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](#P748);

коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 – 4 уровню управления;

коэффициент территории – относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности);

молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.
2. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.
3. Заработная плата работников организации состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1. Размер минимальной заработной платы работников организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в автономном округе.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре»

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до [минимального размера заработной платы](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634BE6DD9BF4AFDFC7059CF38D7C1CC08B0BC29B6B0304B7AE8P) (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Принятие организацией положения о системе оплаты труда в соответствии с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов организации, предусмотренных фондом оплаты труда.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

1. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.
2. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, 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 и руководителей структурных подразделений организации указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей организации, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников | Наименование должностей |
|  | Руководители | Директор, заведующий |
|  | Заместители руководителя | Заместитель директора, заместитель заведующего, главный бухгалтер |
|  | Руководители структурных подразделений | заведующий хозяйством; заведующий складом; заведующий производством (шеф-повар). |

1. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

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

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, 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; воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; педагог - библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед. |
| 2. | Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью | Специалист по учебно-методической работе; бухгалтер, диспетчер, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер-программист (программист), инженер–электроник (электроник), 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, старший специалист по закупкам, специалист по охране труда; инструктор гражданской обороны; лаборант; библиотекарь; специалист. |

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

Перечень должностей служащих организации указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № 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, агент |

1. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается:

работникам муниципальных образовательных организаций в размере

2 500 рублей – за ученую степень доктора наук, 1 600рублей – за ученую степень кандидата наук.

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

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

1. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организаций (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 выплаты 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.

1. Размер базового коэффициента указан в [таблице 4](#P116) настоящего Положения.

Таблица 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 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 |

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](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634A060CFD31DF2FB7A01C038D7C99E5DEFE774E17BE9P) 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».

1. Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в сельской местности **-** 1,2.
2. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих указан в [таблице 5](#P141) настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей,

их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников | | Размер коэффициента специфики работы |
| 1 | 2 | | 3 |
| 1. Дошкольные образовательные организации | | | |
| 1.1. | | Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе | 0,05 |
| 1.2. | | Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется за ставку работы) | 0,05 |
| 1.3. | | Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее – КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,10 |
| 1.4. | | Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки) |
| 1.5. | | Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) |
| 1.6. | | Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки):  - работа в разновозрастной группе;  - работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет) |
| 1.7. | | За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работу) |
| 1.8 | | Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 1.9. | | Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации |
| 1.10. | | Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой | 0,30 |
| 1.11. | | Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой | 0,50 |
| 2. Общеобразовательные организации | | | |
| 2.1. | | Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:  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 |
| проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,05 |
| проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,10 |
| 2.2. | | Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе | 0,05 |
| 2.3. | | Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 2.4. | | Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 2.5. | | Заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы);  руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы). |
| 2.6. | | Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,10 |
| 2.7. | | 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); | 0,05 |
| 2.8. | | Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки). | 0,10 |
| 2.9. | | Работа (кроме педагогических работников) в:  - общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. |
| 2.10. | | Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки):  - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения;  - в разновозрастной дошкольной группе;  - в дошкольной группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет). | 0,10 |
| 2.11. | | Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки). |
| 2.12. | | Работа в дошкольных группах с детьми, относящимися к категории КМНС, с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки) |
| 2.13. | | Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) |
| 2.14. | | Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту нагрузки) |
| 2.15. | | За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 2.16. | | Работа в дошкольных группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) |
| 2.17. | | Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,10 |
| 2.18. | | Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,20 |
| 2.19. | | Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки) |
| 2.20. | | Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,20 |
| 2.21. | | Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно - пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой | 0,30 |
| 2.22. | | Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно - пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой | 0,50 |
| 2.23. | | Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах) | 0,10 |
| 3. Организации дополнительного образования детей | | | |
| 3.1. | Проверка тетрадей для педагогических работников, преподающих сольфеджио, элементарную теорию музыки, музыкальную литературу, гармонию, анализ музыкальных произведений, историю хореографического искусства, историю театра, историю изобразительного искусства, расшифровку и аранжировку народной музыки, инструментовку (коэффициент применяется по факту нагрузки) | | 0,05 |
| 3.2. | Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы):  - заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы) | |
| - заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) | | 0,10 |
| - руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) | | 0,05 |
| 3.3. | Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки) | | 0,10 |
| 3.4. | Работа педагогического работника, связанная с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов в части внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки) | | 0,40 |

1. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

коэффициента за ученое звание;

коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) 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.

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

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | В муниципальных образовательных организациях |
| 1 | 2 |
| Квалификационная категория: |  |
| высшая категория | 0,20 |
| первая категория | 0,10 |
| вторая категория | 0,05 |

20.2. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты - Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам организации.

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 указан в [таблице](#P407) 7 настоящего Положения.

Таблица 7

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

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |
| Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
| ордена, медали, знаки | 0,20 |
| почетные, спортивные звания: |  |
| «Народный...» | 0,25 |
| «Заслуженный...» | 0,20 |
| «Мастер спорта...» | 0,05 |
| «Мастер спорта международного класса...» | 0,15 |
| «Гроссмейстер...» | 0,05 |
| «Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации» | 0,15 |
| почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,05 |
| в сфере культуры почетные звания: |  |
| «Лауреат международных конкурсов, выставок» | 0,15 |
| «Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации» | 0,05 |
| Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе: |  |
| медали, знаки | 0,15 |
| почетные звания | 0,15 |
| почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 0,05 |
| почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 0,05 |
| благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 0,05 |
| Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
| Золотой знак отличия | 0,20 |
| медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С. Выготского | 0,15 |
| нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения» | 0,15 |
| иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность» | 0,05 |
| 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.

1. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в [таблице](#P473) 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда | в муниципальных образовательных организациях |
| 1 | 2 |
| Группа 1 | 0,30 |
| Группа 2 | 0,20 |
| Группа 3 | 0,10 |
| Группа 4 | 0,05 |

1. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю организации, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений организации на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Размер коэффициента уровня управления установлен в [таблице](#P510) 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень управления | в муниципальных образовательных организациях |
| 1 | 2 |
| Уровень 1 | 1,00 |
| Уровень 2 | 0,80 |
| Уровень 3 | 0,30 |

1. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации [(таблица 10 настоящего Положения)](#P540).

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Тарифный коэффициент | 1,00 | 1,03 | 1,05 | 1,075 | 1,1 | 1,125 | 1,15 | 1,175 | 1,2 | 1,225 |

1. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

Размер коэффициента специфики работы для всех рабочих указан в таблице 10.1 настоящего Положения.

Таблица 10.1.

Размер коэффициента специфики работы рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Типы образовательных организаций, виды деятельности работников | Размер коэффициента специфики работы |
| 1 | 2 | 3 |
| Рабочие всех типов организаций | | |
| 1.1. | Водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников) | 0,25 |

1. Почасовая оплата труда.

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.

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

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, 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.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

1. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятых 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.

1. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьёй 147](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634A060CFD31DF2FB7200C73ED8C99E5DEFE774E1B93A1CEF1BF7975AE7647C76EEP) Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и [Законом](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634BE6DD9BF4AFDFC7059CF3EDEC7CD06B9E123BEE93C49AF75EBP) Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
2. 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), осуществляется в соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634A060CFD31DF2FB7200C73ED8C99E5DEFE774E1B93A1CEF1BF7915A7EE2P)–[154](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634A060CFD31DF2FB7200C73ED8C99E5DEFE774E1B93A1CEF1BF7975AE4617E76E1P) Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.
3. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице11 настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
| 1. | За работу в ночное время | 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы | Осуществляется в соответствии статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени. |
| 2. | За работу в выходной или нерабочий праздничный день | по согласованию сторон в размере:  - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;  - не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени | Осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.  По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. |
| 3. | Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда | не менее 4% | По результатам специальной оценки условий труда работника. |
| 4. | За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период | - не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы;  - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы | Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон. |
| 5. | Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии | Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.  Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы. |
| 6. | Повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности | 30% должностного оклада (тарифной ставки) | Осуществляется в соответствии статьёй 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов). |
| 7. | Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями | 1,7 | Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры». |
| 8. | Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера | до 50 % |

1. Выплаты, указанные в пунктах 1-6 таблицы 11 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки 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.
2. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИИ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

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;

премиальные выплаты по итогам работы за год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам организаций указанным в подпункте 2.1 пункта 2 и пункте 4 таблицы 12 настоящего Положения.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

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

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

Оценка деятельности с использованием индикаторов 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 устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 календарный год, с даты приема на работу.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации, организации дополнительного образования | | | |
| 1.1. | Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал | | | |
| 1.1.1. | Выплата за качество выполняемой работы | 0-50%  (для вновь принятых на срок 1 календарный год - не менее 15%) | В соответствии с показателями эффективности деятельности | Ежемесячно |
| 1.1.2. | 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 |
| 1.1.3. | Премиальная выплата по итогам работы за год | До 1,5 фонда оплаты труда | В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования | Единовременно |
| 2. | Специалисты, учебно-вспомогательный персонал, служащие, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг (осуществлением научной деятельности), рабочие (обсуживающий персонал) всех типов организаций | | | |
| 2.1. | За интенсивность и высокие результаты работы | 0-50%  (для вновь принятых на срок 1 календарный год - не менее 15%) | Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период | Ежемесячно, с даты приема на работу |
| 2.2. | Премиальная выплата по итогам работы за год | До 1,5 фонда оплаты труда | В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования | Единовременно |
| 2.3. | 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 |
| 2.4. | Выплата за качество выполняемой работы | В абсолютном размере | В соответствии с показателями эффективности деятельности | Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности |

1. Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

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 13 настоящего Положения.

Таблица 13

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № 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% |

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.
2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю организации устанавливаются приказом председателя комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района и указывается в трудовом договоре.
3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.
4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации 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 разделом III настоящего Положения.
5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).
6. Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

1. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

в организациях со штатной численностью до 49 единиц – 17%;

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

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

1. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы организации;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба автономному округу, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение настоящего Положения.

1. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 36 настоящего Положения.
2. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.
3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, 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 финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.
4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в дошкольных образовательных организациях:

у руководителя - 4;

у заместителей руководителя -4;

в общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования:

у руководителя- 5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера -5;

1. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

1. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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.

1. 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 разделом VII настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

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.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 1,2 фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный 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.

1. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 рублей.

1. 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 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.

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, предоставляемых из бюджета автономного округа на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда организации 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).

1. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1,2,3,6 таблицы 11 настоящего Положения;

на иные выплаты 10% от общего 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.

1. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных требований.
2. Комитет по образованию администрации Ханты-Мансийского района предусматривает поэтапное снижение доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты организации до 40%, в том числе с учетом достижения соответствующего целевого показателя реализуемой ими региональной «дорожной карты».

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу организации, утверждается приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда организацией в Положении о системе оплаты труда организации могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит Требованиям к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа –Югры, утвержденных нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского района.
2. Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности для организаций, устанавливается комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.
3. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера. Приложение 2

к решению Думы

Ханты-Мансийского района

от 00.00.2017 N 000

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫЫХ КАЗЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года №77- оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного – Югры от 3 ноября 2016 года №431- п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 1 июля 2013 года № 68 - оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», учитывая приказы Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 2 марта 2017года № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», подведомственных департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», от 5июня 2017года № 4-нп «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 2 марта 2017 года № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», и определяет:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1. Система оплаты труда работников организации устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.
2. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы  в размере 6 050 рублей (далее – ставка заработной платы).
3. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

[Указа](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634A060CFD31DF2FB790EC13BDBC99E5DEFE774E17BE9P) Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597  
«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

[Указа](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634A060CFD31DF2FB7807C73ED9C99E5DEFE774E17BE9P) Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017годы»;

[постановления](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634A060CFD31DF2F27D02C03CD4949455B6EB767EE6P) Министерства труда Российской Федерации   
от 10 ноября 1992 года № 31«Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

[постановления](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634A060CFD31DF2FF7307C73CD4949455B6EB767EE6P) Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

[приказа](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634A060CFD31DF2FB7A01C038D7C99E5DEFE774E17BE9P) 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»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года №251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

приказа Министерства труда Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

[распоряжения](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634A060CFD31DF2FB7301C03BDFC99E5DEFE774E17BE9P) Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации   
от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

постановления администрации Ханты-Мансийского района от 21 апреля 2017 года №116 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципального предприятия Ханты-Мансийского района;

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

1. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

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

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий труда;

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](#P748);

коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 – 4 уровню управления;

коэффициент территории – относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в сельской местности);

молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.
2. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.
3. Заработная плата работников организации состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1. Размер минимальной заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в автономном округе.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до [минимального размера заработной платы](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634BE6DD9BF4AFDFC7059CF38D7C1CC08B0BC29B6B0304B7AE8P) (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого за счет средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Принятие организацией положения о системе оплаты труда в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов организации, предусмотренных фондом оплаты труда.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

1. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.
2. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, 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 и руководителей структурных подразделений организации указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей организации, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников | Наименование должностей |
| 1. | Руководители | Директор, заведующий |
| 2. | Заместители руководителя | Заместитель директора, заместитель заведующего, главный бухгалтер |
| 3. | Руководители структурных подразделений | Заведующий хозяйством, заведующий производством (шеф-повар) |

1. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

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

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, 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; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед. |
| 2. | Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью | 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, лаборант библиотекарь; специалист. |

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

Перечень должностей служащих организации указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № 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, агент. |

1. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается в размере:

2 500 рублей – за ученую степень доктора наук;

1 600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

16. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организации (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 выплаты составляет 50 рублей.

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

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.

1. Размер базового коэффициента указан в [таблице 4](#P116) настоящего Положения.

Таблица 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 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 |

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](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634A060CFD31DF2FB7A01C038D7C99E5DEFE774E17BE9P) 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».

1. Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в сельской местности - 1,2.
2. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих указан в [таблице 5](#P141) настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников | | Размер коэффициента специфики работы |
| 1 | 2 | | 3 |
| 1. Дошкольные образовательные организации | | | |
| 1.1. | | Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе | 0,05 |
| 1.2. | | Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,05 |
| 1.3. | | Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее – КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,10 |
| 1.4. | | Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки) |
| 1.5. | | Работа в группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в образовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) |
| 1.6. | | Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки):  - работа в разновозрастной группе;  - работа с детьми раннего возраста (от 2 месяцев до 3 лет). |
| 1.7. | | За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 1.8. | | Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,10 |
| 1.9. | | Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации | 0,10 |
| 1.10. | | Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой | 0,30 |
| 1.11. | | Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой | 0,50 |
| 2. Общеобразовательные организации | | | |
| 2.1. | | Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:  - 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 |
| - проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки); | 0,05 |
| - проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки); | 0,10 |
| 2.2. | | Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе | 0,05 |
| 2.3. | | Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 2.4. | | Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 2.5. | | Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы);  Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,05 |
| 2.6. | | Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,10 |
| 2.7. | | 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). | 0,05 |
| 2.8. | | Работа педагогических работников, связанная с:  - реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки). | 0,10 |
| 2.9. | | Работа (кроме педагогических работников) в:  -общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья |
| 2.10. | | Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки):  - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения;  - в разновозрастной дошкольной группе;  - в группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет). | 0,10 |
| 2.11. | | Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки) |
| 2.12. | | Работа в дошкольных группах с детьми, относящимися к категории КМНС, с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки) |
| 2.13. | | Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) |
| 2.14. | | Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья |
| 2.15. | | За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 2.16. | | Работа в дошкольных группах компенсирующего обучения (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) (коэффициент применяется по факту нагрузки) |
| 2.17. | | Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,10 |
| 2.18 | | Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,20 |
| 2.19. | | Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки) |
| 2.20. | | Работа педагогического работника, связанная с реализацией  учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки) |
| 2.21. | | Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно - пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой | 0,30 |
| 2.22. | | Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой | 0,50 |
| 2.23. | | Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах) | 0,10 |
| 3. Организации дополнительного образования детей | | | |
| 3.1. | | Проверка тетрадей для педагогических работников, преподающих сольфеджио, элементарную теорию музыки, музыкальную литературу, гармонию, анализ музыкальных произведений, историю хореографического искусства, историю театра, историю изобразительного искусства, расшифровку и аранжировку народной музыки, инструментовку (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,05 |
| 3.2. | | Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы):  - заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы) |  |
| - заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,10 |
| - руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,05 |
| 3.3. | | Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,10 |
| 3.4. | | Работа педагогического работника, связанная с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов в части внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,40 |

1. 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 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.

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

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента |
| 1 | 2 |
| Квалификационная категория: |  |
| высшая категория | 0,2 |
| первая категория | 0,1 |
| вторая категория | 0,05 |

20.2. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам организации.

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 указан в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

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

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |
| Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР,  в том числе: |  |
| ордена, медали, знаки | 0,20 |
| почетные, спортивные звания: |  |
| «Народный...» | 0,25 |
| «Заслуженный...» | 0,20 |
| «Мастер спорта...» | 0,05 |
| «Мастер спорта международного класса...» | 0,15 |
| «Гроссмейстер...» | 0,05 |
| «Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации» | 0,15 |
| почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,05 |
| в сфере культуры почетные звания: |  |
| «Лауреат международных конкурсов, выставок» | 0,15 |
| «Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации» | 0,05 |
| Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе: |  |
| медали, знаки | 0,15 |
| почетные звания | 0,15 |
| 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 Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
| Золотой знак отличия | 0,20 |
| медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С. Выготского | 0,15 |
| нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения» | 0,15 |
| иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность» | 0,05 |
| 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, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

1. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в [таблице 8](#P473) настоящего Положения.

Таблица 8

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 |

1. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю организации, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений организации на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.
2. Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Размер коэффициента уровня управления указан в [таблице 9](#P510) настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

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

1. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 10 настоящего Положения).

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Тарифный коэффициент | 1,00 | 1,03 | 1,05 | 1,075 | 1,1 | 1,125 | 1,15 | 1,175 | 1,2 | 1,225 |

1. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634A060CFD31DF2F27D02C03CD4949455B6EB767EE6P) Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».
2. Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в [таблице 10.1](#P572) настоящего Положения.

Таблица 10.1

Размер коэффициента специфики работы рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Типы образовательных организаций, виды деятельности работников | Размер коэффициента специфики работы |
| 1 | 2 | 3 |
| 1.1. | Водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников) | 0,25 |

1. Почасовая оплата труда.

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.

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

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, 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.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

1. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятых 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.

1. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьёй 147](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634A060CFD31DF2FB7200C73ED8C99E5DEFE774E1B93A1CEF1BF7975AE7647C76EEP) Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со [статьями](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634A060CFD31DF2FB7200C73ED8C99E5DEFE774E1B93A1CEF1BF7975AE5687676EEP) 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и [Законом](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634BE6DD9BF4AFDFC7059CF3EDEC7CD06B9E123BEE93C49AF75EBP) Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
2. 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), осуществляется в соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634A060CFD31DF2FB7200C73ED8C99E5DEFE774E1B93A1CEF1BF7915A7EE2P) – [154](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634A060CFD31DF2FB7200C73ED8C99E5DEFE774E1B93A1CEF1BF7975AE4617E76E1P) Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.
3. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
| 1. | За работу в ночное время | 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы | Осуществляется в соответствии статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени. |
| 2. | За работу в выходной или нерабочий праздничный день | По согласованию сторон в размере:  - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;  - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени | Осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.  По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. |
| 3. | Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда | Не менее 4% | По результатам специальной оценки условий труда работника. |
| 4. | За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период | - Не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, за последующие часы;  - не менее чем в двойном размере | Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон. |
| 5. | Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | До 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности(профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии | Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.  Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы. |
| 6. | Повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности | 30% должностного оклада (тарифной ставки) | Осуществляется в соответствии статьёй 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года  № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов). |
| 7. | Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями | 1,7 | Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры». |
| 8. | Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера | - до 50 %  -муниципальные образования Ханты-Мансийского района |

1. Выплаты, указанные в пунктах 1-6 таблицы 11 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки 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.
2. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИИ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

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;

премиальные выплаты по итогам работы за год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам общеобразовательных организаций, указанным в подпункте 1.2 пункта 1 таблицы 12 настоящего Положения.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации, в соответствии с требованиями, установленными комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

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

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

Оценка деятельности с использованием индикаторов 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 устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 календарный год, с даты приема на работу.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые показатели деятельности организации (в том числе участие в конкурсах, семинарах, совещаниях и иных мероприятиях проводимых на территории автономного округа, России по повышению профессионального мастерства) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации. Разовая стимулирующая выплата, устанавливаемая в процентном соотношении, выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации, организации дополнительного образования | | | |
| 1.1. | Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал | | | |
| 1.1.1. | Выплата за качество выполняемой работы | 0-50%  (для вновь принятых на срок 1 календарный год – не менее 15%) | В соответствии с показателями эффективности деятельности | Ежемесячно |
| 1.1.2. | 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 по фонду оплаты труда |
| 1.1.3. | Премиальная выплата по итогам работы за год | До 1,5 фонда оплаты труда | В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования | Единовременно |
| 2 | Специалисты, учебно-вспомогательный персонал, служащие, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг (осуществлением научной деятельности), рабочие (обслуживающий персонал) всех типов организаций | | | |
| 2.1. | За интенсивность и высокие результаты работы | 0 - 50%  (для вновь принятых на срок 1 календарный год – не менее15%) | Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период | Ежемесячно,  с даты приема на работу |
| 2.2. | Премиальная выплата по итогам работы за год | до 1,5 фонда оплаты труда | В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования | Единовременно |
| 2.3. | 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 |
| 2.4 | Выплата за качество выполняемой работы | В абсолютном размере | В соответствии с показателями эффективности деятельности | Ежемесячно за счет от приносящей доход деятельности |

1. Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

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 13 настоящего Положения.

Таблица 13

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. | 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% |

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.
2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю организации устанавливается приказом председателя комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района и указывается в трудовом договоре.
3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.
4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации 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 разделом III настоящего Положения.
5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности организации, утвержденными приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).
6. Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности ее работы устанавливаются приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

1. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

в организациях со штатной численностью до 49 единиц – 17%;

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

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

1. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы организации;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба автономному округу, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение настоящего Положения.

1. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 38 настоящего Положения.
2. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.
3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, 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 финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.
4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

в дошкольных образовательных организациях;

у руководителя- 4;

у заместителя руководителя – 4;

в общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования:

у руководителя- 5;

у заместителя руководителя, главного бухгалтера – 5.

1. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

1. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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.

1. 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 разделом VII настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

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.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 1,2 фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный 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.

1. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 рублей.

1. 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 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.

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнение функций организации (включая выполнение им государственного задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников организации.

Фонд оплаты труда организации 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).

1. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1,2,3,6 таблицы 12 настоящего Положения;

на иные выплаты 10% от общего 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.

1. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.
2. Комитет по образованию администрации Ханты-Мансийского района предусматривает поэтапное снижение доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты организации до 40%, в том числе с учетом достижения соответствующего целевого показателя реализуемой ими региональной «дорожной карты».

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу организации, утверждается приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда организацией в Положении о системе оплаты труда организации могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит Требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, утвержденных постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 № 431-п.
2. Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности для организации устанавливается комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.
3. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ ПО ПРОЕКТУ РЕШЕНИЯ ДУМЫ

ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Проект решения Думы Ханты-Мансийского района | | | | |
| «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты-мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района» | | | | |
| (наименование проекта) | | | | |
| Субъект правотворческой инициативы | | | | |
| Минулин К.Р.- глава Ханты-Мансийского района | | | | |
| (Ф.И.О., должность, орган терр. общ.самоуправления, инициативная группа) | | | | |
|  | | |  | |
| (Подпись) | | | (Дата) | |
| Докладчик по проекту | | | | |
| Боботкова Наталья Владимировна, председатель комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района, 8(3467) 32-65-65 | | | | |
| (Ф.И.О. должность, контактный телефон) | | | | |
| Непосредственный разработчик проекта  (ответственный за разработку проекта) | | | | |
| Миргатулина Ю.С. и.о. директора МКУ ХМР «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию МОУ ХМР» , 8(3467) 32-25-48 | | | | |
| (Ф.И.О. должность, контактный телефон) | | | | |
| Результаты согласования проекта решения | | | | |
| Ф.И.О., должность | Дата поступления проекта решения | | | Заключение по проекту решения, подпись, дата. |
| **Р.Н. Ерышев –**  первый заместитель главы района |  | | |  |
| **Т.Ю. Горелик** -  заместитель главы района по финансам, председатель комитета по финансам |  | | |  |
| Пятаков Ф.Г. –заместитель главы района |  | | |  |
| **И.Ю. Бычкова –**  начальник юридическо-правового управления |  | | |  |
|  |  | | |  |
| Антикоррупционная экспертиза проекта решения | | | | |
|  | | | | |
| (Ф.И.О.,должность, орган ответственный за экспертизу) | | | | |
|  | | | | |
| (Результаты экспертизы: отсутствие/наличие коррупциогенных факторов, краткое пояснение) | | | | |
|  | |  | | |
| (Подпись) | | (дата) | | |

**УКАЗАТЕЛЬ РАССЫЛКИ**

к проекту решения Думы Ханты-Мансийского района «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты-мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района»

Проект вносит комитет по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Решение разослать:

Заместителю главы Ханты-Мансийского района по социальным вопросам

Комитет по образованию администрации Ханты-Мансийского района

Комитет по финансам администрации Ханты-Мансийского района

Отдел организационной и контрольной работы

МАУ ХМР «Редакция газеты «Наш район»

Дата сдачи проекта «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017 года

Рассылку подготовил заместитель директора

Централизованной бухгалтерии

Ниязова Х.Х.

телефон: 8 (3467) 32-24-24