Муниципальное образование

 Советский район

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

## АДМИНИСТРАЦИЯ СОВЕТСКОГО РАЙОНА

### П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от « 26 » марта 2014г. № 926/НПА

г. Советский

Об утверждении Положения обоплате труда

работников муниципальных образовательных

организаций Советского района

# В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Советского района (приложение).

2. Установить базовую единицу для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работникам муниципальных образовательных организаций Советского района,
в размере 4482 рубля.

3. Признать утратившими силу:

1) постановление администрации Советского района от 23.01.2013 № 74/НПА
«Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Советского района»;

2) постановление администрации Советского района от 05.02.2013 № 194/НПА
«О внесении изменения в постановление администрации Советского района от 23.01.2013
№ 74/НПА»;

3) постановление администрации Советского района от 11.03.2013 № 546/НПА
«О внесении изменений в приложение к постановлению администрации Советского района от 23.01.2013 № 74/НПА»;

4) постановление администрации Советского района от 09.04.2013 № 873/НПА
«О внесении изменений в приложение к постановлению администрации Советского района от 23.01.2013 № 74/НПА»;

5) постановление администрации Советского района от 09.12.2013 № 4114/НПА
«О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 23.01.2013
№ 74/НПА»;

6) постановление администрации Советского района от 09.12.2013 № 4115/НПА
«О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 23.01.2013
№ 74/НПА».

5. Опубликовать настоящее постановление в газете «Первая Советская» и разместить на официальном сайте Советского района.

6. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования
и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2014.

7. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Советского района по экономическому развитию Сафонову И.Ф.

Глава администрации

Советского района В.В. Толстогузов

Приложение

к постановлению
администрации Советского района

от 26.03.2014 № 926/НПА

**Положение об оплате труда**

**работников муниципальных образовательных организаций**

**Советского района**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Советского района (далее Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Советского района (далее организация).

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

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

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

1.2.3. базовая единица - единица, принимаемая для расчета должностных окладов
и тарифных ставок (окладов) работников организации;

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

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

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

1.2.7. коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая
от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей в соответствии
с муниципальными правовыми актами Советского района;

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

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

1.2.10. компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда
в повышенном размере работникам организаций, занятым на тяжелых работах, работах
с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

1.2.11. стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организаций к качественному результату, а также поощрения
за выполненную работу;

1.2.12. социальные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные
с предоставлением работникам организаций социальных льгот;

1.2.13. директорский фонд - объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников организации состоит из:

1) должностного оклада или тарифной ставки (оклада);

2) компенсационных выплат;

3) стимулирующих выплат;

4) социальных выплат;

5) иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре руководитель организации осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат, установленных п.п. 1-4 п. 8.1. настоящего Положения,
с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

1.6.1. в образовательных организациях, финансируемых за счет средств районного бюджета - до 30 процентов;

1.6.2. в образовательных организациях, финансируемых за счет бюджета
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры - в пределах доведенных бюджетных ассигнований на реализацию основных общеобразовательных программ.

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

1.8. Система оплаты труда работников организаций устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, а также настоящим Положением.

**2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих**

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

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

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

2.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии её соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам организаций, в размере 2500 рублей, за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

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

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

2.5. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом),
в размере 50 рублей, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией
и периодическими изданиями.

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

2.6. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее ежемесячное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, за один класс (класс/комплект), в размере 1000 рублей.

Ежемесячное вознаграждение осуществляется с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера
и приравненных к ним местностях. Указанное вознаграждение входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

Право на получение ежемесячного вознаграждения в общеобразовательных организациях имеют педагогические работники, на которых с их согласия в соответствии
с приказом общеобразовательной организации возложены обязанности классного руководителя.

Функциональные обязанности, формы работы, критерии оценки осуществления функций классного руководителя определяются общеобразовательной организацией.

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

2.7. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

**Размер базового коэффициента**

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования руководителя, специалиста, служащего | Размер базового коэффи-циента |
| Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр» | 1,50 |
| Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр» | 1,40 |
| Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование | 1,30 |
| Начальное профессиональное образование | 1,20 |
| Среднее (полное) общее образование | 1,10 |
| Основное общее образование | 1,00 |

2.8. Размер коэффициента территории устанавливается в организациях, расположенных в городской местности – 1,0, в сельской местности – 1,2.

2.9. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

**Размер коэффициента специфики работы**

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Виды деятельности и категории работников | Размер коэффициента специфики работы |
| 1. Дошкольные образовательные организации | 0,10 |
| 1.1. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе, в группе раннего возраста (от 0 до 3 лет) | 0,05 |
| 1.2. Работа работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,10 |
| 1.3. Работа педагогического работника с детьми, зачисленными на логопедический пункт (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,20 |
| 1.4. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением детей, зачисленных на логопедический пункт и в группы компенсирующей направленности) (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,20 |
| 1.5. Работа в организациях (группах) компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,20 |
| 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 0 до 3 лет) | 0,20 |
| 1.7. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,20 |
| 1.8. Работа воспитателя за выполнение функций по работе с семьями воспитанников | 0,65 |
| 1.9. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в организациях (группах) компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,20 |
| 1.10. Работа педагогического работника (кроме воспитателей) за выполнение функций по работе с семьями воспитанников  | 0,40 |
| **2. Общеобразовательные организации** |
| 2.1. Работа в:начальной, основной, средней общеобразовательной школе; открытой (сменной) общеобразовательной школе;межшкольном учебном комбинате | 0 |
| 2.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки); работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,05 |
| 2.3. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,05 |
| 2.4. Работа руководителей 1-2 уровня, педагогических работников в гимназии | 0,10 |
| 2.5. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки);заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы);руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,10 |
| 2.6. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:выполнение обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,15 |
| 2.7. Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,15 |
| 2.8. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки):в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья;в классах (группах) компенсирующего обучения;с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, по программам индивидуального обучения на основании заключения;в специальных (коррекционных) классах (группах) | 0,20 |
| 2.9. Работа педагогического работника с детьми, зачисленными на логопедический пункт (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,20 |
| 2.10. Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,25 |
| 2.11. Работа прочих педагогических работников, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,25 |
| **3. Организации дополнительного образования**  |
| 3.1. Работа руководителей 1-2 уровня, педагогических работников в специализированных детско-юношеских спортивных школах олимпийского резерва | 0,10 |
| 3.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы);руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,10 |
| 3.3. 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 |
| 3.4. Работа педагогического работника, связанная с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов в части внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,30 |

2.10. Коэффициент квалификации состоит из:

2.10.1. коэффициента за квалификационную категорию;

2.10.2. коэффициента за ученое звание;

2.10.3. 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;

2.10.4. коэффициент квалификации определяется на основании:

1) аттестации педагогических и руководящих работников;

2) установления соответствия уровня квалификации прочих специалистов требованиям квалификационных характеристик;

3) на основании дипломов (доктор, кандидат наук);

4) на основании удостоверений о присвоении государственных наград (орденов
и медалей), почетных званий СССР и Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, ведомственных знаков отличия в труде.

Руководящим работникам, методистам и другим работникам образовательных организаций, ведущим преподавательскую (педагогическую) работу и имеющим почетные звания или ученую степень, повышение оплаты труда производится как по основной должности, так и по педагогической работе;

2.10.5. коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

1) работникам, занимающим должности категории «руководители» 1-3 уровня (связанные с образовательной деятельностью);

2) специалистам организаций.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

**Размер коэффициента за квалификационную категорию**

Таблица 3

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за квалификационную категорию |
| Квалификационная категория (работники категорий «руководители» (связанные с образовательным процессом), «специалисты»):высшая категория;первая категория;вторая категория | 0,350,200,10 |

2.10.6. коэффициент 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 устанавливается руководителям и специалистам организаций.

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 РФ, СССР, РСФСР указан в таблице 4.

**Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР,**

 **за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР**

Таблица 4

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |

|  |  |
| --- | --- |
| Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:ордена, медали, знаки;почетные, спортивные звания:«Народный…»;«Заслуженный…»;«Мастер спорта…»;«Мастер спорта международного класса…»;«Гроссмейстер..»;«Лауреат премий президента Российской Федерации»;почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования;в сфере культуры почетные звания:«Лауреат международных конкурсов, выставок»;«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации» | 0,400,400,300,100,250,100,250,050,250,10 |
| Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (по профилю деятельности), в том числе:медали, знаки;почетные звания;почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 0,400,250,050,050,05 |
| Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:медаль К.Д. Ушинского;нагрудный знак «Почетный работник..», почетное звание «Почетный работник…»; иные нагрудные знаки;благодарственные письма органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,200,100,050,05 |

2.11. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации за государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за почетное звание Российской
Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры,
за ведомственные знаки отличия в труде коэффициент устанавливается по одному основанию в максимальном размере.

2.12. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группами по оплате труда, определяемыми на основе объемных показателей в порядке, установленном постановлением администрации Советского района.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 5.

**Размер коэффициента масштаба управления**

Таблица 5

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда | Размер коэффициента масштаба управления |
| Группа 1 | 0,30 |
| Группа 2 | 0,20 |
| Группа 3 | 0,10 |
| Группа 4 | 0,05 |

2.13. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления в соответствии с Методикой формирования штатных расписаний образовательных организаций Советского района, утвержденной постановлением администрации Советского района.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 6.

**Размер коэффициента уровня управления**

Таблица 6

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

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

2.15. Изменение оплаты труда работников осуществляется в соответствии с приказом руководителя организации при изменении оснований для повышения величины базовой единицы.

2.16. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности изменения по оплате труда производится с первого рабочего дня по окончании отпуска или периода временной нетрудоспособности.

**3. Тарифные ставки (оклады) рабочих**

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 7).

**Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации**

Таблица 7

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Тарифный коэффициент | 1,00 | 1,05 | 1,10 | 1,15 | 1,25 | 1,30 | 1,35 | 1,50 | 1,60 | 1,80 |

3.2. Профессии рабочих организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в таблице 8.

# Размер коэффициента специфики работы рабочих организации

Таблица 8

|  |  |
| --- | --- |
| Типы, виды и категории образовательных организаций, виды деятельности работников | Размер коэффициента специфики работы |
| 1 | 2 |
| 1. Дошкольные образовательные организации |
| 1.1. Работа в дошкольных образовательных организациях | 0,10 |
| 1.2. Работа помощника воспитателя в разновозрастной группе | 0,20 |
| 1.3. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,20 |
| 1.4. Работа помощника воспитателя в организациях (группах) компенсирующего вида (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,20 |

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

**4. Почасовая оплата труда**

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется:

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

4.1.2. за часы преподавательской работы в объеме 300 часов на условиях совместительства в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов
с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате
за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.2. Руководители организаций в пределах имеющихся средств могут 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 работы определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Коэффициенты почасовой оплаты труда высококвалифицированных специалистов, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, указаны в таблице 9.

**Коэффициенты почасовой оплаты труда высококвалифицированных специалистов, привлекаемых к проведению учебных занятий в организациях**

Таблица 9

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Коэффициент почасовой оплаты труда |
| для профессора, доктора наук | для доцента, кандидата наук | для лиц, не имеющих ученой степени |
| 1. | Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий  | 0,12 | 0,10 | 0,05 |

**5. Компенсационные выплаты**

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

5.1.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

5.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии
со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу
в ночное время учитываются положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554
«О минимальном размере повышения оплаты труда работников в ночное время».

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

**Размеры основных видов обязательных выплат компенсационного характера**

Таблица 10

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Вид выплат | Категория работников | Размер выплат |
| 1. | За работу в ночное время | все работники | до 35% за каждый час работы в ночное время |
| 2. | За работу в выходные и нерабочие праздничные дни | все работники | не менее чем в двойном размере |
| 3. | За работу с неблагоприятными условиями труда (с тяжелыми и вредными условиями труда, с особо тяжелыми и вредными условиями труда) | по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда | до 12% |

**6. Стимулирующие выплаты**

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

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) по итогам работы;

4) директорский фонд.

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

1) высокую результативность выполняемой работы;

2) участие в выполнении важных работ, мероприятий;

3) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации;

4) обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности
при реализации общеобразовательных программ.

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

6.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии
с критериями, разработанными и утвержденными организацией.

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

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

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

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

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

6.4. Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников
за общие результаты по итогам работы за установленный период.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

2) достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

4) участие в выполнении важных работ, мероприятий.

В организации одновременно могут быть введены несколько выплат за разные периоды работы.

Выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Конкретный размер выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника.

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

Размеры и порядок установления выплат руководителю организации из директорского фонда устанавливаются муниципальным правовым актом Советского района.

**7. Социальные выплаты**

К социальным выплатам относятся:

1) единовременная выплата молодым специалистам;

2) материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний.

7.1. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

Размер единовременной выплаты молодым специалистам составляет
два должностных оклада по основной занимаемой должности.

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

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

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется
в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств
и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Основанием для выплаты материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний является приказ руководителя организации о предоставлении отпуска
и материальной помощи на профилактику заболеваний.

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

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

Материальная помощь выплачивается в размере до двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности.

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

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

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

1. работнику, принятому на работу по совместительству;
2. работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
3. работнику, уволенному в течение календарного года по собственному желанию,
а также уволенному за виновные действия.

**8. Иные выплаты**

8.1. К иным выплатам относятся:

1) единовременные премии (к юбилейным датам работников, к праздничным датам);

2) материальная помощь семье умершего (погибшего) работника;

3) материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети);

4) ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

8.2. Выплаты, указанные в п.п. 1-3 п. 8.1. настоящего Положения осуществляются
по приказу руководителя организации за счет экономии средств по фонду оплаты труда организации. Размер и порядок осуществления указанных выплат устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации.

8.3. Основанием для выплаты материальной помощи семье умершего (погибшего) работника является заявление члена семьи умершего (погибшего) работника с приложением подтверждающих документов (копия свидетельства о смерти, либо справка о смерти, заверенные в установленном законодательством порядке органами актов гражданского состояния или нотариально).

8.4. Основанием для выплаты материальной помощи в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети) является заявление работника с приложением соответствующих документов (копия свидетельства о смерти, либо справка о смерти, заверенные в установленном законодательством порядке органами актов гражданского состояния или нотариально).

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

Начисление ежемесячной доплаты молодым специалистам из числа педагогических работников осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

8.6. Выплата, указанная в п.п. 4 п. 8.1. настоящего Положения начисляется
к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.7. Выплаты, указанные в п.п. 2-4 п. 8.1. настоящего Положения не учитываются для расчета среднего заработка.