

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ Куминская СОШ
Батурин С.Н. Батурин
Приказ № 117-од от 27 марта 2020 года.



**Положение
об установлении системы оплаты труда работников МКОУ Куминская СОШ
(далее - Положение)**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников МКОУ Куминская СОШ 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 МКОУ Куминская СОШ, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда МКОУ Куминская СОШ.

2. Система оплаты труда работников МКОУ Куминская СОШ устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 540 рублей (далее - ставка заработной платы).

4. Система оплаты труда работников МКОУ Куминская СОШ устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указа Президента Российской Федерации от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;
- постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
- постановления 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 11 января 2011 года № 1н «Об утверждении Единого квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

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 Российской Федерации от 06 октября 2015 года № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

приказа Министерства труда Российской Федерации от 02 ноября 2015 года № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования»;

распоряжения 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»;

письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 июля 2014 года № 08-1002 «О направлении методических рекомендаций»;

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

5. 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, предусмотренных настоящим Положением;

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;

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.

6. Система оплаты труда работников МКОУ Куминская СОШ, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников МКОУ Куминская СОШ, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливается локальным нормативным актом МКОУ Куминская СОШ 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.

7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников МКОУ Куминская СОШ, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

8. Заработная плата работников МКОУ Куминская СОШ состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям».

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 Положения.

10. 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.

2. Основные условия оплаты труда работников МКОУ Куминская СОШ

11. В локальных нормативных актах МКОУ Куминская СОШ, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками МКОУ Куминская СОШ, 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.

12. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений МКОУ Куминская СОШ 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 МКОУ Куминская СОШ указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей МКОУ Куминская СОШ, их заместителей и руководителей структурных подразделений МКОУ Куминская СОШ

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	Руководители	Директор
2	Заместители руководителя	Заместитель директора, главный бухгалтер
3	Руководители структурных подразделений	Заведующий хозяйством

13. Схема расчета должностного оклада специалиста МКОУ Куминская СОШ устанавливается:

для педагогического работника МКОУ Куминская СОШ 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 МКОУ Куминская СОШ, 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	Воспитатель; педагог-психолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед
2.	Специалисты, деятельность которых не	Бухгалтер, документовед, инженер, специалист по кадрам, лаборант, библиотекарь.

	связана с образовательной деятельностью	
--	---	--

14. Схема расчета должностного оклада служащего МКОУ Куминская СОШ устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих МКОУ Куминская СОШ указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих МКОУ Куминская СОШ

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Секретарь учебной части, делопроизводитель

15. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается 1 600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя МКОУ Куминская СОШ 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 МКОУ Куминская СОШ (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.

17. Размер базового коэффициента указан в таблице 4 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	1,18

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

18. Коэффициент территории - 1,0

19. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений МКОУ Куминская СОШ, специалистов, служащих указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

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

№ п/п	Тип образовательной организации, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Общеобразовательная организация		
2.1.	Работа в общеобразовательной организации - специалистов (кроме педагогических работников) - служащих	0,20 0,18
2.2.	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
2.3.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, обществознания, черчения, биологии	

	(коэффициент применяется по факту нагрузки).	
2.4.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе	
2.5.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.6.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.7.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.8.	Руководство методическими объединениями (включая районными, профессиональными объединениями педагогов (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.9.	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).	
2.10.	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
2.11.	Проверка тетрадей учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС, (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.12.	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 (с 2 месяцев до 3 лет).	
2.13.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
2.14.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом, (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.15.	Работа в дошкольных группах с детьми, относящимися к категории КМНС, с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.16.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения	
2.17.	Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту нагрузки)	

2.18.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.19.	Работа в дошкольных группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.20.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.21.	Организация педагогическим работником внеклассной работы физкультурно-оздоровительной направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.22.	Работа педагогического работника в дошкольных отделениях (группах)	
2.23.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30
2.24.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
2.25.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	

20. 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 МКОУ Куминская СОШ 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 МКОУ Куминская СОШ в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

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

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 директору, заместителям директора, заведующему хозяйством и специалистам МКОУ Куминская СОШ.

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
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.

21. Размер коэффициента масштаба управления – 0,30, что соответствует 1 группе по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений

22. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений МКОУ Куминская СОШ на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Должность руководителя	Размер коэффициента уровня управления
1	2	3
Уровень 1	Директор	1,05
Уровень 2	Заместители директора, главный бухгалтер	0,85
Уровень 3	Заведующий хозяйством	0,35

23. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих МКОУ Куминская СОШ (таблица 9 настоящего Положения).

Таблица 9

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,44	1,446	1,452	1,461	1,467	1,476	1,482	1,491	1,500	1,506

24. Профессии рабочих МКОУ Куминская СОШ 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 рабочих указан в таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Размер коэффициента специфики работы рабочих

№ п/п	Вид деятельности работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1.1.	Водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	0,25

25. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников МКОУ Куминская СОШ 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 МКОУ Куминская СОШ 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.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

26. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

Руководитель МКОУ Куминская СОШ 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.

28. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09 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», постановлением администрации Кондинского района от 14 декабря 2015 года № 1660 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района».

29. 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 149-154 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.

30. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены 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 со статьей 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 статьей 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	- не менее чем в полуторном размере за	Осуществляется в соответствии со статьей 152

	установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	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 и в пределах имеющегося объема бюджетных ассигнований.
6.	Повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности	30% должностного оклада (тарифной ставки)	Осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 01 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

8.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	50 %	от 09 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», постановлением администрации Кондинского района от 14 декабря 2015 года № 1660 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района.
----	--	------	--

31. 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.

32. 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.

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

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

за особые достижения при выполнении услуг (работ);

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, 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).

34. 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 МКОУ Куминская СОШ.

Порядок установления выплаты закрепляется Положением о распределении стимулирующих выплат работникам МКОУ Куминская СОШ (далее – Положение о стимулировании) (Приложение 1). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется Разделом IV Положения о стимулировании.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются Положением о стимулировании в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Управления (приложение 2 приказ от 30.11.2017г. №761)

35. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, на основании Положения о стимулировании, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности МКОУ Куминская СОШ.

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

Индикатор представлен в баллах для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании индикаторно-рейтинговой карты (ИРК).

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере в зависимости от категории работников. Порядок установления выплаты закрепляется Положением о стимулировании.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников МКОУ Куминская СОШ.

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

Дополнительно за качество выполняемых работ в МКОУ Куминская СОШ 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 Положением о стимулировании. 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 7 настоящего Положения.

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

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам МКОУ Куминская СОШ

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений			
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	До 1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.4	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.	Педагогические работники			
2.1.	Выплата за качество выполняемой работы	В абсолютном размере (кол-во баллов * стоимость 1 балла)	Экспертным методом на основе индикаторно-рейтинговой карты	Ежемесячно
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения	Единовременно

	услуг (работ)		результата	
2.3.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	До 1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Специалисты, относимые к вспомогательному персоналу организации, служащие, рабочие			
3.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	0% - 100%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
3.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата выполнения услуг (работ) работником	Единовременно
3.3.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	До 1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

37. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с Порядком формирования и использования экономии фонда оплаты труда.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Предельный размер выплаты составляет по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется работникам,

находящимся в трудовых отношениях на момент начисления, по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников МКОУ Куминская СОШ:

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 премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

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

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

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя МКОУ Куминская СОШ, его заместителей и главного бухгалтера

38. Заработная плата руководителя МКОУ Куминская СОШ, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

39. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю МКОУ Куминская СОШ устанавливаются приказом Управления и

указывается в трудовом договоре.

40. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя МКОУ Куминская СОШ, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя МКОУ Куминская СОШ в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

41. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру МКОУ Куминская СОШ 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 3 настоящего Положения.

42. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю МКОУ Куминская СОШ определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Управления (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя МКОУ Куминская СОШ).

43. Установление стимулирующих выплат руководителю МКОУ Куминская СОШ осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы МКОУ Куминская СОШ, личного вклада руководителя МКОУ Куминская СОШ в осуществление основных задач и функций, определенных уставом МКОУ Куминская СОШ, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы МКОУ Куминская СОШ и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Управления.

44. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя МКОУ Куминская СОШ, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера в размере:

- при штатной численности до 49 единиц - 17%;
- при штатной численности от 50 до 99 единиц - 13%;
- при штатной численности от 100 до 249 единиц - 10%;
- при штатной численности от 250 до 499 единиц - 5%.

45. Стимулирующие выплаты руководителю МКОУ Куминская СОШ 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 МКОУ Куминская СОШ;

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 МКОУ Куминская СОШ, причинения ущерба бюджету Кондинского района, МКОУ Куминская СОШ, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении МКОУ Куминская СОШ или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение настоящего Положения.

46. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 36 настоящего Положения.

47. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру МКОУ Куминская СОШ устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 6 настоящего Положения.

48. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников МКОУ Куминская СОШ (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 учета.

49. Условия оплаты труда руководителя МКОУ Куминская СОШ 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».

50. Зарплата руководителя МКОУ Куминская СОШ устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платой работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется Управлением образования администрации Кондинского района в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Кондинского района от 11 января 2017 года № 22 «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования Кондинский район и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений».

51. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МКОУ Куминская СОШ, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников МКОУ Куминская СОШ (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

у руководителя - 5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера - 5.

52. Информация о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров МКОУ Куминская СОШ, рассчитанной за календарный год размещается в информационно-коммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением администрации Кондинского района от 10 января 2017 года № 18 «О Порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Кондинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

6. Другие вопросы оплаты труда

53. В целях повышения эффективности и устойчивости работы МКОУ Куминская СОШ, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам МКОУ Куминская СОШ 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, к праздничным и юбилейным датам районного значения;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

54. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 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.

55. Работникам МКОУ Куминская СОШ 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 7 настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя МКОУ Куминская СОШ.

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 МКОУ Куминская СОШ, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух 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.

56. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам, к праздничным и юбилейным датам районного значения осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

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

Установить для единовременного премирования следующие даты:

- юбилейная дата со Дня образования Кондинского района;
- День Учителя;
- День образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югра

Выплата премии осуществляется по согласованию с Управлением не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 11500 (одиннадцать тысяч пятьсот) рублей 00 коп.

57. 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 1000 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.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда МКОУ Куминская СОШ

58. Фонд оплаты труда МКОУ Куминская СОШ 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 учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников МКОУ Куминская СОШ, производится в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и осуществляется из следующих источников:

- средств субвенций местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования.

59. При формировании фонда оплаты труда:

- на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- 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.

60. Руководитель несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда МКОУ Куминская СОШ и обеспечивает соблюдение установленных требований.

61. Управление предусматривает поэтапное снижение доли оплаты труда

работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты МКОУ Куминская СОШ 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 МКОУ Куминская СОШ, утверждается приказом Управления (Приложение 4 приказ от 30.11.2017г. №759) .

8. Заключительные положения

62. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда организацией в Положении о системе оплаты труда МКОУ Куминская СОШ могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения.

63. Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности устанавливается Управлением.

64. Руководитель МКОУ Куминская СОШ несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

ПОЛОЖЕНИЕ
о фонде стимулирования работников
муниципального казенного образовательного учреждения
Куминская средняя общеобразовательная школа
I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения фонда стимулирования (далее – ФС) в учреждении и критерии для стимулирующей оценки труда руководителей и специалистов.

1.2. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения Куминская средняя общеобразовательная школа (МКОУ Куминская СОШ).

1.3. ФС учитывается в составе фонда оплаты труда и финансируется в пределах утверждённых ассигнований за счёт бюджетных средств, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и иных источников.

1.4. Данное Положение разработано с целью установления стимулирующих выплат работникам учреждения, обеспечивающих повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы обучающихся, эффективного решения поставленных целей и задач учреждения, а так же поощрение за выполненную работу.

1.5. Положение определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления.

1.6. Размер выплат устанавливается Комиссией по распределению фонда стимулирования учреждения, определенной общим собранием коллектива (далее Комиссия) и утвержденной приказом руководителя.

1.7. Выплата стимулирующего характера, руководителю осуществляется из директорского фонда на основании приказа начальника Управления образования.

1.8. Выплаты, установленные педагогическим, руководящим и другим работникам школы в соответствии с настоящим Положением выплачиваются с 1 сентября по 31 августа.

1.9. Настоящее Положение утверждается на общем собрании трудового коллектива.

II. Величина и состав ФС

2.1. Величина ФС учреждения устанавливается в процентном отношении от общего фонда должностных окладов (тарифных ставок), с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, и исчисляется по формуле:

$$ФС = ФДО * Кфс, \text{ где}$$

ФС – величина фонда стимулирования;

ФДО – фонд должностных окладов (тарифных ставок), с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

Кфс – коэффициент фонда стимулирования (20%).

2.2. ФС является источником следующих видов выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе;
- за качество выполняемых работ;
- за особые достижения при выполнении работ (услуг);
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год;
- директорского фонда.

- 2.3. Величина директорского фонда устанавливается в размере:
- при штатной численности до 49 единиц - 17%;
 - при штатной численности от 50 до 99 единиц - 13%;
 - при штатной численности от 100 до 249 единиц - 10%;
 - при штатной численности от 250 до 499 единиц - 5%.

III. Основные принципы распределения фонда стимулирования

3.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации.

3.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации осуществляются на основании Порядка установления стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций, утвержденного приказом начальника Управления образования администрации Кондинского района и приказа начальника Управления образования.

3.2. Выплаты стимулирующего характера для работников (кроме руководителя ОО).

3.2.1 Определение размера ФС образовательного учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$ФС_{\text{ОУ}} = ФС - ДФ, \text{ где}$$

ФС_{ОУ} - фонд стимулирования образовательного учреждения;

ФС – фонд стимулирования;

ДФ – директорский фонд.

3.2.2. 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;
- за особые достижения при выполнении работ (услуг);
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, 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).

3.2.3 Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам МКОУ Куминская СОШ

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений			
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно

1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	До 1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.	Педагогические работники			
2.1.	Выплата за качество выполняемой работы	В абсолютном размере (кол-во баллов * стоимость 1 балла)	Экспертным методом на основе индикаторно-рейтинговой карты	Ежемесячно
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно
2.3.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	До 1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Специалисты, относимые к вспомогательному персоналу организации, служащие, рабочие			
3.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	0% - 100%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу

3.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата выполнения услуг (работ) работником	Единовременно
3.3.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	До 1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

3.2.3.1 Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер выплаты составляет по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется работникам, находящимся в трудовых отношениях на момент начисления, по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников МКОУ Куминская СОШ:

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.

3.2.4. Распределение стимулирующих выплат осуществляется в соответствии со следующим регламентом:

- согласование данного Положения с Управляющим советом;
- издание приказа по учреждению о введении в действие данного Положения;
- распределение стимулирующих доплат комиссией учреждения;

-издание приказа руководителя учреждения об утверждении протокола заседания комиссии и выплаты стимулирующей надбавки.

3.2.5. Выплаты могут устанавливаться в процентном отношении и абсолютном денежном выражении.

IV. Порядок распределения фонда стимулирования

4.1. Стимулирующая выплата за качество, интенсивность и высокие результаты работы, персональная надбавка

4.1.1 Стимулирующая выплата:

за качество выполняемой работы- устанавливается 1 раз в полугодие и выплачивается ежемесячно:

-для педагогических работников, прочих педагогических работников экспертным методом на основе индикаторно-рейтинговой карты (ИРК): педагогического работника, прочих педагогических работников (логопеда, психолога, преподавателя-организатора ОБЖ воспитателя ГПД) в размере среднеарифметического балла за предыдущее полугодие ;

-для заместителей директора, главного бухгалтера, заведующего хозяйством структурным методом в процентном отношении к должностному окладу за фактически отработанное время.

за интенсивность и высокие результаты - устанавливается для специалистов, служащих, рабочих структурным методом в процентном отношении к должностному окладу за фактически отработанное время.

за особые достижения при выполнении работ (услуг) – может быть установлена для всех категорий работников (кроме директора) и носить характер:

- единовременный;

- регулярный – устанавливается 1 раз в полугодие в процентном соотношении и выплачивается ежемесячно.

4.1.1.1 Объем стимулирующих выплат распределяется между категориями работников в следующем порядке:

- заместители директора, главный бухгалтер, заведующий хозяйством, рабочие, специалисты, служащие- не менее 15% от фонда стимулирования;

- педагогические работники и прочие педагогические работники(логопед, психолог, социальный педагог, воспитатель ГПД):

$ФС педагогических работников = ФС_{оу} - ФС руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих рабочих-$ выплата за особые достижения при выполнении работ (услуг)

4.1.1.2. Для заместителей директора, главного бухгалтера, заведующего хозяйством, специалистов, служащих, рабочих выплата устанавливается 1 раз в полугодие и выплачивается ежемесячно в размере до 50% от должностного оклада за фактически отработанное время.

4.1.1.3. Директор школы вправе приостановить стимулирующую выплату или снизить её размер в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в порядке, определенном трудовым законодательством Российской Федерации, в месяце привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

4.1.1.4. Решение о размере снижения или приостановлении стимулирующей выплаты выносится в каждом конкретном случае индивидуально в соответствии с действующим законодательством. Решение о восстановлении стимулирующей выплаты выносится после предоставления работником отчета об устранении нарушений, за которые было применено дисциплинарное взыскание.

4.1.1.5. За некачественное исполнение функциональных обязанностей стимулирующая выплата приостанавливается или производится её снижение согласно следующим критериям оценки результатов работы:

Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующей выплаты

Таблица 1

№ 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%

4.1.2 Порядок распределения стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы

4.1.2.1 Педагогические работники, прочие педагогические работники (логопед, психолог, воспитатель ГПД), кроме заместителей директора, главного бухгалтера, заведующего хозяйством, специалистов, служащих, рабочих представляют в Комиссию материалы по самоанализу деятельности (ИРК) в соответствии с критериями и формой не позднее 25 числа каждого месяца.

4.1.2.2 Представленные материалы должны быть проверены руководителем методического объединения, согласованы с заместителями директора по учебной и воспитательной работе.

4.1.2.3 Комиссия принимает решение о назначении и размере стимулирующих выплат учителям и другим работникам при условии присутствия на заседании указанного органа не менее 2/3 членов комиссии, входящих в его состав.

4.1.2.4 Комиссия вправе пересматривать параметры и критерии эффективности деятельности работников по собственной инициативе или на основании их предложений в течение года.

4.1.2.5 Педагогические работники школы имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения.

4.1.2.6 С момента ознакомления с количеством баллов за отчетный период, работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работника может быть только факт нарушения установленных норм, а так же технические ошибки при работе с цифровыми данными.

4.1.2.7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4.1.2.8. Порядок определения данной выплаты:

- заполнение ИРК работниками в установленные в учреждении сроки и предоставление в Комиссию по распределению фонда стимулирования;
- проведение заседания Комиссии по проверке рейтинговых карт, определению количества баллов по каждому работнику. Комиссия вправе осуществлять проверку достоверности предоставляемых педагогом или специалистом материалов;
- размер стимулирующей части определяется бухгалтерией ежемесячно делением суммы средств на сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов конкретного работника, в результате получается размер выплат стимулирующего характера конкретного работника за месяц;
- ознакомление каждого работника с количеством утвержденных баллов и суммы стимулирования;
- предоставление руководителю учреждения протокола заседания Комиссии для утверждения приказом. В случае несогласия с решением комиссии руководитель учреждения направляет в Комиссию заявление о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием;
- предоставление в бухгалтерию приказа руководителя для начисления стимулирующей выплаты, являющейся частью заработной платы.

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

4.1.2.10 К персональной надбавке не применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.1.3. Порядок определения выплат за особые достижения при выполнении работ (услуг)

4.1.3.1 Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в абсолютном размере в соответствии с показателями эффективности деятельности выплачивается на основании приказа руководителя образовательной организации в пределах экономии средств по фонду оплаты труда, в пределах экономии средств директорского фонда.

4.1.3.2 Разовая выплата за особые достижения при выполнении работ (услуг) выплачивается на основании протокола комиссии и приказа директора.

К выплатам, не применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. Порядок работы комиссии по распределению стимулирующих выплат.

5.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат выбирается ежегодно на общем собрании коллектива и утверждается приказом директора.

5.2. Комиссия принимает решение о назначении и размере стимулирующих выплат учителям и другим работникам при условии присутствия на заседании указанного органа не менее 2/3 членов комиссии, входящих в его состав.

5.3. Комиссия вправе пересматривать параметры и критерии эффективности деятельности работников по собственной инициативе или на основании их предложений в течение года.

5.4. Педагогические работники школы имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения.

5.5. С момента ознакомления с количеством баллов за отчетный период, работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работника может быть только факт нарушения установленных норм, а так же технические ошибки при работе с цифровыми данными.

5.6. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.7. Порядок определения данной выплаты:

- заполнение ИРК работниками в установленные в учреждении сроки и предоставление в Комиссию по распределению фонда стимулирования;

- проведение заседания Комиссии по проверке рейтинговых карт, определению количества баллов по каждому работнику. Комиссия вправе осуществлять проверку достоверности предоставляемых педагогом или специалистом материалов;

- размер стимулирующей части определяется бухгалтерией ежемесячно делением суммы средств на сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

- денежный вес умножается на сумму баллов конкретного работника, в результате получается размер выплат стимулирующего характера конкретного работника за месяц;

- ознакомление каждого работника с количеством утвержденных баллов и суммы стимулирования;

- предоставление руководителю учреждения протокола заседания Комиссии для утверждения приказом. В случае несогласия с решением комиссии руководитель учреждения направляет в Комиссию заявление о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием;

- предоставление в бухгалтерию приказа руководителя для начисления стимулирующей выплаты, являющейся частью заработной платы.

6. Порядок отмены положения, изменения и внесения в него дополнений

6.1. Настоящее положение разработано сроком на 5(пять) лет и может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения, связанные с производственной необходимостью или изменением в законодательстве.

6.2. Положение вступает в силу со дня его принятия общим собранием коллектива школы.

6.3. Изменения, внесенные в положение, вступают в законную силу со дня утверждения его директором школы.