


Приняты на общем собрании работников
МБОУ СОШ № 1 г. Советский
Протокол №7 от 27 мая 2020 года

Утверждено
Приказ № 249 от 05.06.2020 года (с
изменениями от 09.07.2020 г. № 293, от
27.11.2020 г. № 586, от 19.04.2021 г. № 246,
от 01.06.2021 г. № 346, от 01.09.2021 г. №
444, от 22.11.2021 г. № 650, от 26.04.2022 г.
№ 246)

СОГЛАСОВАНО:

От работников:

 Н.В. Борисова,
председатель первичной профсоюзной
организации
«05» июня 2020 г.

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 г. Советский»

1. Общие положения

- 1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 г. Советский» (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 г. Советский» (далее – Школа).
- 1.2. Настоящее Положение определяет:
 - 1.2.1. Основные условия оплаты труда работников Школы;
 - 1.2.2. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат работникам Школы;
 - 1.2.3. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам Школы и критерии их установления;
 - 1.2.4. Порядок и условия оплаты труда заместителя руководителя организации, главного бухгалтера;
 - 1.2.5. Другие вопросы оплаты труда;
 - 1.2.6. Порядок формирования фонда оплаты труда (ФОТ) Школы.
- 1.3. Система оплаты труда работников Школы устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.
- 1.4. Ставка заработной платы для расчета должностных окладов и тарифных ставок работникам организаций, устанавливается в размере **7107 рублей**.
- 1.5. В настоящем Положении используются следующие определения:
 - 1.5.1. **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.
 - 1.5.2. **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.
 - 1.5.3. **Базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования.

1.5.4. **Коэффициент специфики работы** - относительная величина, зависящая от условий труда.

1.5.5. **Коэффициент квалификации** - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника.

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

1.5.7. **Коэффициент уровня управления** - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 3 уровню управления.

1.5.8. **Коэффициент территории** - относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности).

1.5.9. **Молодой специалист** – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам, и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией».

1.5.10. **Компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Школы, занятым на 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.

1.5.11. **Стимулирующие выплаты** - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

1.5.12. **Иные выплаты** – выплаты, производимые в целях повышения эффективности и устойчивости работы Школы, учитывая особенности и специфику работы, а также с целью социальной защищенности её работников.

1.5.13. **Директорский фонд** – объём средств, направляемый на стимулирование руководителя Школы.

1.6. Система оплаты труда работников Школы, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников Школы, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами и Законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами Советского района, настоящим Положением.

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

1.8. Заработная плата работников Школы состоит из:

1.8.1. Должностного оклада (или тарифной ставки);

1.8.2. Компенсационных выплат;

1.8.3. Стимулирующих выплат;

1.8.4. Иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Размер заработной платы работников Школы не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре.

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

1.10. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке,

будет ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), локальным нормативным актом Школы предусматривается доплата до уровня МРОТ.

1.11. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем Школы в пределах средств ФОТ, формируемого Школой в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

1.12. 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.

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

2. Основные условия оплаты труда работников Школы

2.1. В локальных нормативных актах Школы, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками Школы, 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, Перечню должностей по категориям работников Школы.

2.2. Схема расчёта должностного оклада устанавливается для:

2.2.1. **Руководителя, его заместителей** и руководителей структурных подразделений Школы устанавливается путём суммирования ежемесячной надбавки за учёную степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за учёное звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почётные 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.

2.2.2. **Специалиста:**

1) **педагогического работника** Школы - путём суммирования ежемесячной надбавки за учёную 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;

2) деятельность которого не связана с образовательной деятельностью Школы - путём суммирования ежемесячной надбавки за учёную степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

3) **служащего** Школы - путём произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.3. Ежемесячная **надбавка за учёную степень**, при условии её соответствия профилю деятельности Школы или занимаемой должности, устанавливается работникам в размере **2500 рублей** - за учёную степень доктора наук, **1600 рублей** - за учёную степень кандидата наук.

2.3.1. Основанием для ежемесячной надбавки за учёную степень является приказ руководителя Школы, согласно документам, подтверждающим её наличие.

2.3.2. Начисление ежемесячной надбавки за учёную степень осуществляется, исходя из фактически отработанного времени с учётом установленной нагрузки.

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

2.4.1. Размер вышеуказанной выплаты в Школе составляет **50 рублей**.

2.4.2. Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учёта установленной нагрузки; установленная надбавка входит в расчёт среднего заработка в установленном порядке.

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

2.5. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Таблица 1

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр"	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18

2.6. **Коэффициент территории** - устанавливается в Школе, расположенной в **городской местности**, - **1,0** (в сельской местности - 1,2) для работников категории «руководители», «специалисты».

2.7. **Размер коэффициента специфики работы** для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений Школы, специалистов, служащих указан в таблице 2.

Таблица 2

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

№ п/п	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1.1.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05

	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
	проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, родного русского языка, родной литературы, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.2.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе, в группе с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет) (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.3.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.5.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы). Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.6.	Заведование учебной, учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.7.	Работа педагогических работников, связанная с: <ul style="list-style-type: none"> • реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); • реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки) 	0,05
1.8.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.9.	Работа педагогического работника (в том числе проверка тетрадей) (коэффициент применяется по факту нагрузки) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения	0,10
1.10.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.11.	Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.12.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему	0,10

	воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.13.	Работа в дошкольных группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
1.14.	Работа учителя - логопеда, учителя-дефектолога (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.15.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.16.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30
2.17.	Работа прочих педагогических работников (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
2.18.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
2.19.	Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой (коэффициент применяется на ставку работы)	0,50
2.20.	Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах) (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
2.21.	Работа в группах с детьми, относящимися к категории КМНС, с преподаванием национальных языков(коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.22.	Работа в общеобразовательной организации: - специалистов (кроме педагогических работников) - служащих	0,37 0,32
2.23.	Работа лаборанта, связанная с работой в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05

2.8. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за учёное звание;
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

2.8.1. Коэффициент квалификации для работников Школы, устанавливается путём суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

2.8.2. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам Школы в размере, приведённом в таблице 3.

Таблица 3

Размер коэффициента за квалификационную категорию

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

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

2.9.1. **Размер коэффициента за государственные награды** (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 4.

Таблица 4

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные 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, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почётные, 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

почётные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почётные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,15
почётные звания	0,15
почётные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
почётные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Благодарственные письма, 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 «Почётный работник...», почётное звание «Почётный 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

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

2.11. Коэффициент масштаба управления:

2.11.1. Устанавливается на основе отнесения Школы к группе по оплате труда.

2.11.2. Объемные показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются постановлением администрации Советского района.

2.11.3. Коэффициент масштаба управления руководителям, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений устанавливается в размере 0,30.»

2.12. Коэффициент уровня управления:

2.12.1. Устанавливается заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений Школы на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

2.12.2. Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается постановлением администрации Советского района.

2.12.3. Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 5.

Таблица 5

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1	1,085
Уровень 2	0,883
Уровень 3	0,375

2.13. Схема расчёта тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента и коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Школы (таблица 6).

Таблица 6

Тарифная сетка по оплате труда рабочих Школы

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,462	1,448	1,474	1,483	1,489	1,498	1,504	1,513	1,523	1,529

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

2.15. Водителям, осуществляющим перевозку детей, устанавливается коэффициент специфики работы в размере 0,77.

2.16. Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется:

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

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

2.17. Руководитель Школы, 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.

2.18. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлечённых 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

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.1.4. 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.

3.1.5. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций.

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

3.2.1. Руководитель Школы 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».

3.2.2. 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.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Советского района от 02.02.2007 № 109 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях финансируемых из бюджета Советского района».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объёма 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; **вид, размер и срок**, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 7.

Таблица 7

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Основание выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	не менее 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации	за каждый час работы в ночное время с 22.00 часов до 06.00 часов, на основании табеля учета рабочего времени
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы)	статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации	по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой

		<p>сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;</p> <p>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.</p> <p>Конкретные размеры оплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором</p>		<p>день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит</p>
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4% от оклада (должностного оклада, тарифной ставки работника)	Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	За работу за пределами	не менее чем в полуторном	статья 152 Трудового кодекса Российской	по желанию работника сверхурочная работа

	установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	размере за первые два часа работы; не менее чем в двойном размере за последующие часы работы. Конкретные размеры оплаты могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором	Федерации	вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	по соглашению сторон	статьи 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации	в зависимости от содержания и (или) объема дополнительной работы
6.	6.1. Районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (за исключением случая, установленного пп. 6.2 п.6 настоящей таблицы)	1,7	статьи 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации, решение Думы Советского района от 02.02.2007 № 109 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Советского района»	
	6.2. Районный	1,7	приказ Департамента	

	коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, применяемый при расчете ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство		образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 17.07.2020 № 1005 «Об утверждении методических рекомендаций по условиям и порядку назначения и осуществления дополнительной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджету Ханты-Мансийского автономного округа-Югры из федерального бюджета»	
7.	Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним	в зависимости от стажа работы, но не более 50%	статьи 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации, решение Думы Советского района от 02.02.2007 № 109 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц,	

	местностях		работающих в организациях, финансируемых из бюджета Советского района»	
8.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций	5000 рублей в месяц за каждый класс	приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 17.07.2020 № 1005 «Об утверждении методических рекомендаций по условиям и порядку назначения и осуществления дополнительной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджету Ханты-Мансийского автономного округа-Югры из федерального бюджета»	

3.6. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 8, 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.

3.7. 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 работникам Школы (за исключением руководителя Школы), критерии их установления

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

- 1) за интенсивность выполняемых работ;
- 2) за качество выполняемой работы;
- 3) выплата за особые достижения;
- 4) выплата за обеспечение индивидуального подхода к обучающимся;
- 5) выплата по итогам работы за квартал;
- 6) выплата по итогам работы за год.

4.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам школы (за исключением работников школы, обеспечивающих организацию питания обучающихся школы) устанавливаются в соответствии с таблицей 8.

Таблица 8

Перечень и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Категория работников	Диапазон выплаты	Условия и периодичность осуществления выплаты
1.	Регулярные выплаты:			
1.1.	За качество выполняемых работ	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал Школы	15% должностного оклада - для вновь принятых работников, в т. ч. после декретного или длительного отпуска (на срок 3 месяца с даты приёма, выхода на работу), по истечении 3 месяцев - от 0 % до 50% должностного оклада	Ежемесячно, с даты приёма на работу; в соответствии с показателями эффективности деятельности работников (п. 4.3. раздела 4 настоящего Положения); протокол комиссии по распределению стимулирующих выплат; приказ руководителя Школы
1.2.	За интенсивность выполняемых работ	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие Школы	15% должностного оклада - для вновь принятых работников в т. ч. после декретного отпуска (на срок 3 месяца с даты приёма, выхода на работу), по истечении 3	Ежемесячно, с даты приёма на работу; в соответствии с п. 4.4. раздела 4 настоящего Положения; протокол комиссии по распределению стимулирующих

			месяцев – от 0 % до 50% должностного оклада	выплат; приказ руководителя Школы
2.	Разовые выплаты:			
2.1.	Выплата за особые достижения при выполнении работ (услуг):	Все категории работников Школы	В абсолютном размере:	Единовременно; в зависимости от эффективности деятельности, объема выполненной работы, по факту получения результата; в соответствии с п. 4.14. раздела 4 настоящего Положения; Приказ Управления образования (ДОиМП ХМАО-Югры, МинОбрНауки РФ) или ходатайство заместителя руководителя; приказ руководителя Школы
2.1.1.	Формирование позитивного имиджа Школы (результативные конкурсы, соревнования, выступления, ведомственный контроль без замечаний и прочее).		до 10 000 рублей	
2.1.2.	Выполнение особо важной работы (поручения), не входящей в круг должностных обязанностей.			
2.1.3.	Ремонт и подготовка кабинетов, мастерских к новому учебному году (наличие паспорта и плана работы кабинета)	Педагогические работники Школы	В абсолютном размере: до 5 000 рублей	Единовременно; в зависимости от эффективности деятельности, объема выполненной работы, по факту получения результата; в соответствии с п. 4.14. раздела 4 настоящего Положения; ходатайство заместителя директора по АХЧ (УВР); приказ руководителя Школы
2.1.4.	Подготовка Школы к новому учебному году (участие в капитальном и косметическом ремонте) без замечаний	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие Школы	В абсолютном размере: до 20 000 рублей	Единовременно; в зависимости от эффективности деятельности, объема выполненной работы, по факту получения результата; в соответствии с п. 4.14. раздела 4 настоящего Положения; ходатайство заместителя директора

				по АХЧ (УВР); приказ руководителя Школы
2.1.5.	Качественное выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней (в рамках реализации Указа президента Российской Федерации «Об установлении на территории Российской Федерации нерабочих дней)	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие Школы	В абсолютном размере: до 5 000 рублей	Единовременно; в зависимости от эффективности деятельности, объёма выполненной работы, по факту получения результата; в соответствии с п. 4.14. раздела 4 настоящего Положения; Приказ Управления образования (ДОиМП ХМАО-Югры, МинОбрНауки РФ) или ходатайство заместителя руководителя; приказ руководителя Школы
2.2.	Выплата за обеспечение индивидуального подхода к обучающимся при реализации образовательных программ:	Педагогические работники Школы	В абсолютном размере: 90-95 баллов: 3000 рублей; 96-100 баллов: 5000 рублей (за каждого выпускника), но не более 20 000 рублей	Единовременно; в соответствии с п. 4.14. раздела 4 настоящего Положения; приказ Управления образования (ДОиМП ХМАО-Югры, МинОбрНауки РФ); приказ руководителя Школы
2.2.1.	Подготовка выпускников по результатам ЕГЭ, получивших 90 - 100 баллов по предмету			
2.2.2.	Подготовка победителей или призёров муниципального, регионального, заключительного этапов предметной олимпиады школьников	Педагогические работники Школы	В абсолютном размере: Победитель - 4 000 рублей; Призёр - 3 000 рублей. Победитель - 8 000 рублей; Призёр - 6 000 рублей Победитель - 16 000 рублей; Призёр - 12 000 рублей (за каждого победителя или призёра), но не более 20 000 рублей	Единовременно; в соответствии с п. 4.14. раздела 4 настоящего Положения; приказ Управления образования (ДОиМП ХМАО-Югры, МинОбрНауки РФ; при условии результативности выполнения работы обучающимся не менее 40%; приказ руководителя Школы
2.3.	Выплата по	Все категории	В пределах экономии	Единовременно; в

	итогам работы за квартал	работников Школы	средств по фонду оплаты труда не более 1 фонда оплаты труда работника школы	соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования (п. п. 4.7., 4.14. раздела 4 настоящего Положения);
2.4.	Выплата по итогам работы за год	Все категории работников Школы	В пределах экономии средств по фонду оплаты труда	ходатайство заместителя директора по АХЧ (УВР, ВР); приказ руководителя Школы

4.3. Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам школы, обеспечивающих организацию питания обучающихся школы (заведующий производством, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, технолог, уборщик производственных помещений и т.п.) устанавливаются в соответствии с таблицей 8.1.

Таблица 8.1.

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам школы, обеспечивающих организацию питания обучающихся школы

№ п/п	Наименование выплаты	Категория работников	Диапазон выплаты	Условия и периодичность осуществления выплаты
1.	Регулярные выплаты:			
1.1.	За качество выполняемых работ	Заведующий производством	15% должностного оклада - для вновь принятых работников, в т. ч. после декретного или длительного отпуска (на срок 3 месяца с даты приёма, выхода на работу), по истечении 3 месяцев – от 0 % до 50% должностного оклада	Ежемесячно, с даты приёма на работу; в соответствии с показателями эффективности деятельности работников (п. 4.4. раздела 4 настоящего Положения); протокол комиссии по распределению стимулирующих выплат; приказ руководителя Школы
1.2.	За интенсивность выполняемых работ	Специалисты, служащие, рабочие Школы, обеспечивающие организацию питания обучающихся	15% должностного оклада - для вновь принятых работников в т. ч. после декретного отпуска (на срок 3 месяца с даты приёма, выхода на работу), по истечении 3 месяцев – от 0 % до 50% должностного оклада	Ежемесячно, с даты приёма на работу; в соответствии с п. 4.5. раздела 4 настоящего Положения; протокол комиссии по распределению стимулирующих выплат; приказ руководителя Школы

2.	Разовые выплаты:			
2.1.	Выплата по итогам работы за год	Все категории работников Школы, обеспечивающих организацию питания обучающихся	В пределах экономии средств по фонду оплаты труда	Единовременно; в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования (п. п. 4.7., 4.13. раздела 4 настоящего Положения); ходатайство заместителя директора по АХЧ (УВР, ВР); приказ руководителя Школы
2.4.				

4.4. **Выплата за качество выполняемой работы** устанавливается в соответствии с показателями эффективности деятельности работников (приложение 1) и утверждается в процентах от должностного оклада приказом руководителя Школы.

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

4.4.2. Критерий представлен в исчислимом формате (в **процентах** от должностного оклада) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

4.4.3. Инструменты оценки (показатели, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности Школы.

4.4.4. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в год (учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями эффективности деятельности работников Школы и зависит от размеров ФОТ Школы.

4.4.5. Оценка эффективности деятельности работников осуществляется комиссией по распределению и назначению регулярных стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 1 г. Советский (далее – Комиссия), которая формируется путём открытого голосования на общем собрании трудового коллектива с участием председателя профсоюзного комитета Школы и утверждается приказом руководителя Школы.

4.4.6. Порядок работы Комиссии устанавливается локальным актом Школы (Положение о комиссии по распределению и назначению регулярных стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 1 г. Советский).

4.5. **Выплата за интенсивность выполняемых работ** характеризуется степенью напряжённости в процессе труда и устанавливается в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника за:

- 1) высокую результативность работы;
- 2) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации;
- 3) выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

4.5.1. Выплата за интенсивность выполняемых работ устанавливается сроком на один год (учебный) Комиссией, обозначенной в п. п. 4.3.5 настоящего Положения и зависит от размера ФОТ Школы.

4.6. Основанием для снижения выплаты за качество выполняемой работы, за интенсивность выполняемых работ могут быть различные нарушения:

- 1) неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, в т. ч. нарушение правил и норм охраны труда, техники безопасности, а также нарушение правил хранения материалов, инструментов, оборудования, инвентаря;

2) некачественное, несвоевременное выполнение работ, приказов, поручений руководителя Школы;

3) нарушение сроков предоставления отчётности, предоставление недостоверной информации, в т. ч. по ведению электронного классного журнала и иной обязательной документации, неквалифицированная подготовка документов;

4) несоблюдение трудовой дисциплины, в т. ч. систематические опоздания на работу, прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, грубое или «хамское» отношение к другим участникам образовательного процесса.

4.6.1. Размер снижения выплаты за качество выполняемой работы, за интенсивность выполняемых работ зависит от степени тяжести нарушения (упущения), его последствий для участников образовательного процесса, определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат и утверждается приказом руководителя Школы.

4.6.2. Выплаты за качество выполняемой работы, за интенсивность выполняемых работ могут быть снижены до 10% и более (или сняты полностью, в зависимости от степени тяжести нарушения, его последствий для участников образовательного процесса) в месяц, когда работником было допущено нарушение, повлекшее за собой **дисциплинарное взыскание** (по приказу руководителя Школы, согласованному с профсоюзным комитетом).

4.6.3. Решение об уменьшении размера (или лишения) регулярной стимулирующей выплаты производится в тот расчетный период, в котором было совершено упущение или, когда о данном упущении стало известно руководителю, а также оформляется приказом по Школе с обязательным указанием причин, с которым работник знакомится под роспись.

4.7. **Выплаты по итогам работы за квартал, год** осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год.

4.7.1. Выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года в пределах экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4.7.2. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается по основной занимаемой должности (педагогическим работникам – на одну **ставку часов**), пропорционально отработанному времени в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования работников Школы:

1) надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчётном периоде;

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

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

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

4.8. Все **разовые** стимулирующие выплаты и их размер согласовываются руководителем Школы с профсоюзным комитетом.

4.9. Разовые стимулирующие выплаты не выплачиваются постоянным работникам, расторгнувшим трудовые отношения до момента издания приказа.

4.10. При переводе работника с одной должности на другую, изменении штатного расписания по приказу руководителя Школы за работником сохраняется размер начисленных регулярных стимулирующих выплат до следующего заседания комиссии.

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

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

4.13. Размер директорского фонда устанавливается в процентах от выплат стимулирующего характера за вычетом выплат компенсационного характера и составляет 10%.

4.14. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности».

5. Иные выплаты

5.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы Школы, учитывая особенности и специфику её работы, а также с целью социальной защищенности работникам Школы (за исключением руководителя организации) устанавливаются иные выплаты в следующих случаях:

- 1) единовременная выплата молодым специалистам;
- 2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- 4) ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- 5) материальная помощь семье умершего (погибшего) работника;
- 6) материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родители, муж, жена, дети);
- 7) единовременное премирование к юбилейным датам работников Школы (50, 55, 60, 65 лет);
- 8) единовременная выплата в случаях причинения материального ущерба вследствие чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление и др.);
- 9) единовременная выплата работникам за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий.

5.2. **Единовременная выплата молодым специалистам** осуществляется в пределах средств ФОТ, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения, а её размер соответствует 2 должностным окладам по основной занимаемой должности с учётом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу).

5.3. **Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска:**

5.3.1. Выплачивается работникам Школы один раз в календарном году по основной занимаемой должности (и основному месту работы).

5.3.2. Осуществляется в пределах средств ФОТ, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения, и основанием для её выплаты является приказ руководителя Школы.

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

5.3.4. Осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

5.3.5. Устанавливается с учётом единого подхода к определению её размера для всех категорий работников Школы, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.3.6. Размер данной единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет **не более 1,2 месячных фондов оплаты труда** по основной занимаемой должности (профессии), и утверждается в начале календарного года приказом руководителя Школы.

5.3.7. Выплачивается в размере пропорционально отработанному времени 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.

5.3.8. Не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

- работнику, уволенному за виновные действия.

5.4. **Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам:**

5.4.1. Осуществляется в пределах обоснованной экономии средств ФОТ, формируемого Школой в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

5.4.2. Выплачивается в едином размере в каждой категории работников (работников школы, обеспечивающих организацию питания обучающихся в школе, и работников школы, обеспечивающей государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в школе), но не позднее месяца, следующего после наступления события и **не более 3 раз** в календарном году:

- День учителя (**5 октября**);
- Международный женский день (**8 марта** - женщины), День Защитника Отечества (**23 февраля** - мужчины);
- День труда (**1 мая**).

5.4.3. Не может превышать **10 тысяч рублей** (размер согласовывается с профсоюзным комитетом Школы).

5.5. **Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников:**

5.5.1. Осуществляется в целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности **в размере 1000 рублей**.

5.5.2. 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.

5.6. **Материальная помощь семье умершего (погибшего) работника:** выплачивается по заявлению 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) **в размере 10 000 рублей**.

5.7. **Материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родители, муж, жена, дети)** выплачивается на основании заявления работника с приложением соответствующих документов (копия свидетельства о смерти, либо справка о смерти, заверенные в установленном законодательством порядке органами актов гражданского состояния или нотариально) **в размере 10 000 рублей**.

5.8. **Единовременное премирование к юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70 лет)** осуществляется **в размере 5 000 рублей**.

5.9. **Единовременная выплата в случаях причинения материального ущерба вследствие чрезвычайных обстоятельств** (пожар, затопление и др.) выплачивается работнику Школы **в размере не более 1 ФОТ** на основании протокола заседания профсоюзного комитета Школы и приказа руководителя Школы.

5.10. Единовременная выплата работникам за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий осуществляется работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий в случае введения на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

Единовременная выплата устанавливается в размере 1000 рублей за каждый день выполнения обязанностей при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.».

5.11. Выплаты, указанные в п. 5.4, 5.6-5.9. настоящего Положения осуществляются по приказу руководителя за счет экономии средств по фонду оплаты труда Школы; их размер и порядок устанавливаются коллективным договором Школы.

5.12. Выплаты в п. 5.4.-5.9. не учитываются для расчёта среднего заработка.

6. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя организации и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата заместителей руководителя Школы и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

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

6.3. Компенсационные выплаты устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру Школы в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.5. Иные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру Школы устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 5 настоящего Положения.

6.6. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

6.7. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

6.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) **устанавливается в кратности до 2,6.**

6.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) **устанавливается в кратности до 2,0.**

6.10. Руководитель Школы несёт персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда Школы

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидии на иные цели и средства, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФДО} + \text{ФТС} + \text{ФКВ} + \text{ФСВ} + \text{ФИВ} + \text{Фмрот} + \text{Фот}, \text{ где}$$

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников школы;

ФДО – фонд должностных окладов, определяемый как фиксированный размер оплаты труда всех работников организации (за исключением рабочих организации) за исполнение трудовых

(должностных) обязанностей определенной сложности без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, за 12 месяцев;

ФТС – фонд тарифных ставок, определяемый как фиксированный размер оплаты труда рабочих школы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, за 12 месяцев;

ФКВ – фонд компенсационных выплат, за 12 месяцев;

ФСВ – фонд стимулирующих выплат, за 12 месяцев;

ФИВ – фонд иных выплат за 12 месяцев;

Фмрот – фонд выплат низкооплачиваемой категории работников школы до минимального размера заработной платы, за 12 месяцев;

Фот – фонд отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.3. Расчет объема средств на обеспечение годового фонда оплаты труда работников школы, обеспечивающей государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в школе производится по формуле:

$$V_{\text{Фот } 2} = W_2 + W_3 + W_4 + W_5 + W_6 - U_2 - R - Y - H, \text{ где}$$

V_{Фот 2} - объем средств на обеспечение годового фонда оплаты труда работников школы, обеспечивающей государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в школе;

W₂ - объем субвенций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего образования на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

W₃ - объем субвенций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного основного общего образования на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

W₄ - объем субвенций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного среднего общего образования на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

W₅ – объем субвенций на финансовое обеспечение проведения государственной итоговой аттестации, завершающей освоение основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

W₆ – объем иных межбюджетных трансфертов на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам школы, на соответствующий финансовый год, установленные законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

U₂ - расходы на дополнительное профессиональное образование педагогических работников школы, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, в том числе лицензионного программного обеспечения и (или) лицензии на программное обеспечение, расходных материалов, игр, игрушек, услуг связи в части предоставления доступа к сети Интернет (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг) на соответствующий финансовый год, установленные законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

R - объем компенсационных расходов на педагогических работников школы, привлекаемых к проведению государственной итоговой аттестации, завершающей освоение основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования на соответствующий финансовый год, установленные законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

У - организационные расходы (на приобретение расходных материалов к копировальной и множительной технике, канцелярских товаров) для обеспечения проведения государственной итоговой аттестации, завершающей освоение основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования на соответствующий финансовый год, установленные законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

Н - расходы на обеспечение защиты информации при проведении государственной итоговой аттестации, завершающей освоение основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования на соответствующий финансовый год, установленные законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

7.4. Расчет объема средств на обеспечение годового фонда оплаты труда работников школы, обеспечивающих организацию питания обучающихся в школе, производится по формуле:

$V_{\text{ФОТз}} = Q - S$, где

V_{ФОТз} - объем средств на обеспечение годового фонда оплаты труда работников школы, обеспечивающих организацию питания обучающихся в школе;

Q - объем торговой наценки на услугу по организации предоставления питания на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

S - расходы на хозяйственные нужды, содержание помещений пищеблоков, модернизация технологического оборудования и иные расходы, связанные с организацией предоставления питания, не превышающие 15% от Q.

7.5. При формировании годового фонда оплаты труда работников школы:

- на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от объема средств на оплату должностных окладов, тарифных ставок (окладов) и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1-3 таблицы 7;

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

7.6. Руководитель организации несёт ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных требований.