

Положение
об установлении системы оплаты труда работников МКОУ Половинкинская 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 Половинкинская 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 Половинкинская СОШ, его заместителей, главного бухгалтера;
другие вопросы оплаты труда;
порядок формирования фонда оплаты труда МКОУ Половинкинская СОШ.

2. Система оплаты труда работников МКОУ Половинкинская 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 6540 рублей (далее - ставка заработной платы).

4. Система оплаты труда работников МКОУ Половинкинская 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 общепрофессиональным 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 - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет, включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Система оплаты труда работников МКОУ Половинкинская СОШ, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников МКОУ Половинкинская СОШ, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливается локальным нормативным актом МКОУ Половинкинская 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 Половинкинская СОШ, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

8. Заработная плата работников МКОУ Половинкинская СОШ состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9. Размер минимальной заработной платы работников МКОУ Половинкинская СОШ не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в автономном округе.

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

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

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем МКОУ Половинкинская СОШ в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Месячная минимальная заработная плата работников, имеющих процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в полном объеме и, которые полностью отработали за этот период норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не менее минимального размера оплаты труда (с применением районного коэффициента 1,7 и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 1,5).

Месячная минимальная заработная плата работников, имеющих процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера не в полном объеме, и, которые полностью отработали за этот период норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже величины прожиточного минимума, установленного для трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

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 Половинкинская СОШ

11. В локальных нормативных актах МКОУ Половинкинская СОШ, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками МКОУ Половинкинская 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 Половинкинская 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 Половинкинская СОШ указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

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

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

13. Схема расчета должностного оклада специалиста МКОУ Половинкинская СОШ устанавливается: для педагогического работника МКОУ Половинкинская 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 Половинкинская 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 связана с образовательной деятельностью	Бухгалтер, документовед, специалист по кадрам, библиотекарь.

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

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

Таблица 3

Перечень должностей служащих МКОУ Половинкинская СОШ

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Младший воспитатель

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 Половинкинская 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 Половинкинская 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 - 1,2

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

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений МКОУ Половинкинская СОШ, специалистов, служащих

№ п/п	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1.1.	Работа в общеобразовательной организации: - специалистов (кроме педагогических работников) - служащих	0,35 0,3
1.2.	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
1.3.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, обществознания, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
1.4.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.5.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.6.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.7.	Руководство методическими объединениями (включая районными, профессиональными объединениями педагогов (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.8.	Работа педагогических работников, связанная с: - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
1.9.	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)	
1.10.	Проверка тетрадей учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС, (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.11.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения	
1.12.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.13.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом, (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.14.	Работа педагогического работника в дошкольных отделениях (группах)	
1.15.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
1.16.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.17.	Организация педагогическим работником внеклассной работы физкультурно-оздоровительной направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.18.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30
1.19.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	

1.20.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.21.	Работа педагогического работника в дошкольных группах (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30
1.22.	Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой и (коэффициент применяется на ставку работы)	0,50

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 Половинкинская 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 Половинкинская 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 Половинкинская 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 Половинкинская 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 столовой	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 Половинкинская СОШ (таблица 9 настоящего Положения).

Таблица 9

Тарифная сетка по оплате труда рабочих МКОУ Половинкинская СОШ

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

25. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников МКОУ Половинкинская СОШ 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 Половинкинская 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.

денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы.

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 Половинкинская 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.

29.1 Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, осуществляется в размере 5 000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах) за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти за счет средств федерального бюджета.

Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета Кондинского района, в рамках Единой субвенции бюджетам муниципальных районов и городских округов для обеспечения государственных гарантий на получение образования и осуществления переданных органам местного самоуправления муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа – Югры отдельных государственных полномочий, на основании постановления 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».

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 установленной для работника	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы;	Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется

	продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	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 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.
8.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	50 %	Осуществляется 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.
9.	Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных	5 000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах)	Оформляется приказом руководителя с согласия педагогического работника

	организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы		
--	--	--	--

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 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 Половинкинская СОШ.

СОШ.

Порядок установления выплаты закрепляется Положением о распределении стимулирующих выплат работникам МКОУ Половинкинская 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 Половинкинская СОШ.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов МКОУ Половинкинская 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 Половинкинская 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 Половинкинская СОШ. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

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

Дополнительно за качество выполняемых работ в МКОУ Половинкинская 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.

Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам МКОУ Половинкинская СОШ

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0% - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы			
1.3.1.	за квартал	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	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	1 раз в квартал

			обстановки в коллективе	
1.3.2.	за год	0 - 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год

37. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за 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 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 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 Половинкинская 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	Упущения	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера поощрения)
1	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	До 100%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	До 100%
3	Неквалифицированное рассмотрение обращений, писем от организаций, родителей (законных представителей)	До 50%
4	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	До 100%
5	Невыполнение поручения руководителя	До 100%
6	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений	До 50%
7	Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка	100%
8	Расследованный и учтенный несчастный случай по решению комиссии	До 50%

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

38. Заработная плата руководителя МКОУ Половинкинская 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 Половинкинская СОШ устанавливаются приказом Управления и указывается в трудовом договоре.

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

41. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру МКОУ Половинкинская 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 Половинкинская СОШ определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Управления (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя МКОУ Половинкинская СОШ).

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

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

44. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя МКОУ Половинкинская СОШ, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера в размере 13%;

45. Стимулирующие выплаты руководителю МКОУ Половинкинская СОШ снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы МКОУ Половинкинская 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 Половинкинская СОШ, причинения ущерба бюджету Кондинского района, МКОУ Половинкинская СОШ, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении МКОУ Половинкинская 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 Половинкинская 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 Половинкинская 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, утвержденной 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 Половинкинская 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. Заработная плата руководителя МКОУ Половинкинская 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 Половинкинская СОШ, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников МКОУ Половинкинская 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 Половинкинская СОШ 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 Половинкинская СОШ, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам МКОУ Половинкинская СОШ устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным датам, профессиональным праздникам, к праздничным и юбилейным датам районного значения;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

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.

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 Половинкинская 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 Половинкинская 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 Половинкинская 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). Исчисление единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится по формуле:

$$ЕВ = ((ДО + ТС + КВ + СВ) \times (РК + СН)) \times К,$$

где:

ЕВ – размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, руб.;

ДО – фонд должностных окладов (для педагогических работников, с учетом нагрузки, установленной на учебный год), руб.;

ТС – фонд тарифных ставок, руб.;

КВ – компенсационные выплаты (за исключением ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций), без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях руб.;

СВ – стимулирующие выплаты, исчисленные в размере 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, руб.;

РК – районный коэффициент, процент;

СН – процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях, процент;

К – количество фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии), установленное локальным актом организации.».

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. В случае принятия на работу лиц, ранее замещавших выборные должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Кондинского района, и лиц, ранее работавших в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования Кондинский район, единовременная выплата выплачивается при условии предоставления справки с прежнего места работы о неполучении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний, или материальной помощи на оздоровление в текущем календарном году.

- работнику, возобновившим трудовую деятельность по выходу из отпуска по уходу за ребенком, предоставленного в соответствии со статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации, а также работнику, находящимся в отпуске по уходу за ребенком и приступившим к трудовой деятельности на условиях неполного рабочего времени или на дому.

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 датам, 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 Половинкинская 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.

58. Единовременная выплата работникам за работу по проведению ГИА, а также экспертам региональных предметных комиссий осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения.

Единовременная выплата осуществляется работникам образовательных организаций, участвующим в проведении ГИА, а также экспертам региональных предметных комиссий в случае введения на территории Ханты - Мансийского автономного округа – Югры режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

Единовременная выплата устанавливается в размере 1 000 рублей за каждый день выполнения обязанностей при проведении ГИА с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на основании ведомости.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда МКОУ Половинкинская СОШ

59. Фонд оплаты труд МКОУ Половинкинская СОШ в год определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также

иных выплат, предусмотренных Положением, за исключением годовой суммы ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций. 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 Половинкинская 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.

60. 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.

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

62. Руководитель организации при планировании фонда оплаты труда организации предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала организации в размере не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу МКОУ Половинкинская СОШ, утверждается приказом Управления (Приложение 4 приказ от 30.11.2017г. №759) .

8. Заключительные положения

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

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

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

**Порядок
установления стимулирующих выплат из объема средств, направленных на стимулирование
работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Половинкинская
средняя общеобразовательная школа.
(далее – Порядок)**

Статья 1. Общие положения

1. Настоящий Порядок разработан в целях установления стимулирующих выплат работникам, способствующих развитию кадрового потенциала, повышению эффективности их деятельности, приводящие к развитию ресурсов организации и значимым результатам работы организации.
2. Порядок определяет размеры стимулирующих выплат и критерии их установления. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливает Комиссия. Состав Комиссии утвержден в приложении 2 к настоящему приказу.
3. Объем средств, направленных на стимулирование работников организации, состоит из:
 - выплат за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплат за качество выполняемой работы;
 - премиальная выплата по итогам работы за год.
4. Финансирование расходов, направляемых на стимулирование работников, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год.

Статья 2. Порядок установления выплат.

1. Максимальный объем средств, направленных на стимулирование работников, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера. 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;

2. Общий объем средств с учетом районного и северного коэффициента, направленных на стимулирование работников, распределяются:

- по структурному методу;
- до 100% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 15%) - на выплаты за качество выполняемой работы, определяемые в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников.
- в пределах экономии средств по фонду оплаты труда - одновременно, на выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) - в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата (в абсолютном размере);
- до 1,5 фонда оплаты труда в пределах экономии средств по фонду оплаты труда - одновременно, на премиальные выплаты по итогам работы за год – в соответствии с перечнем показателей и условий для премирования.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1. устанавливается для категории работников: специалисты (прочие педагогические работники), специалисты (деятельность которых не связана с образовательной деятельностью), служащие, рабочие всех типов в размере 15-100% от должностного оклада или тарифной ставки работника.

4. Выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации (приложение № 1 - № 3 к настоящему Порядку, далее - Показатели).

Работники образовательной организации предоставляют заполненные карты эффективности деятельности в срок до 10 марта и до 10 сентября.

Работники несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

Впервые принятым работникам регулярные выплаты устанавливаются в размере не менее 15% на срок 1 год со дня приема.

В случае предоставления карты эффективности деятельности после срока, установленного в абзаце 2 пункта 3 настоящей статьи, регулярная выплата устанавливается с месяца предоставления в Комиссию вышеуказанных документов.

Оценка эффективности деятельности работника для установления данной выплаты осуществляется Комиссией два раза в год на основании карт.

Статья 3. Порядок работы Комиссии.

1. Заседания Комиссии проводятся:
 - 1.1. Для установления выплаты: за качество выполняемых работ не позднее 25 сентября и 25 марта.
2. Решение Комиссии оформляется протоколом. Протокол утверждается приказом директора. Решение комиссии служит основанием для установления стимулирующих выплат каждому работнику, оформленного приказом директора.
3. Приказ директора является основанием для начисления выплат работникам.
4. Комиссия вправе осуществлять проверку достоверности предоставляемых работником организации Показателей эффективности деятельности.
5. В случае несогласия с решением Комиссии, работник организации в течение 10 календарных дней с момента издания приказа об установлении выплат направляет в Комиссию заявление о пересмотре размера установленной выплаты с документальным обоснованием
6. Комиссия по собственной инициативе или на основании предложений руководителя вправе пересматривать Показатели эффективности деятельности работника не чаще двух раз в год.
7. Правомочным является решение Комиссии, принятым большинством голосов.

Статья 4. Порядок расчета и осуществления выплат.

1. Расчет выплаты за качество выполняемой работы:

1.1. Удельный вес годового объема средств, направленных на стимулирование работника организации в баллах, в соответствии с Картой эффективности деятельности работника составляет –100 баллов.

1.2. Размер выплаты за качество выполняемой работы работника организации определяется на основе расчета суммы баллов за предшествующий календарный год:

- стоимость балла определяется путем деления фонда стимулирования учреждения (без учета районного и северного) на количество баллов, полученное путем умножения 100 баллов на количество работников в учреждении. Размер фонда стимулирования устанавливается на основании справки главного бухгалтера.

1.3. Начисление выплаты за качество выполняемой работы работникам организации производится ежемесячно пропорционально отработанному времени.

1.4. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде выговора, замечания, вынесенного в установленном порядке, начисление выплаты за качество выполняемой работы приостанавливается до момента снятия взыскания.

1.5. За некачественное исполнение функциональных обязанностей выплаты за качество выполняемой работы приостанавливаются или производится её снижение согласно следующих критериев оценки результатов работы руководителя организации:

1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некавалифицированная 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 %

2. Расчет выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

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

- высокую результативность;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы организации.

2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится ежемесячно вместе с выплатой заработной платы за фактически отработанное время в календарном месяце.

2.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, установленная работнику, может быть отменена (полностью или частично) в случаях:

- применения к нему дисциплинарного взыскания (замечание или выговор);

- неисполнения или не надлежащего исполнения должностных обязанностей;

- невыполнение приказов по Школе, локальных нормативных актов, Устава Школы;

- необоснованного отказа от выполнения задания руководителя;

- некачественного, неправильного оформления установленной отчетности, документов, недостоверности отчетных данных, нарушение сроков предоставления;

- халатного отношения к материально-технической базе;

- наличия замечаний по результатам проверок школьной, районной и окружной комиссией.

2.4. Вопрос о снижении или приостановлении работнику выплаты за интенсивность и высокие результаты работы рассматривается на заседании Комиссии, на основании служебной записки, докладной на имя директора Школы от заместителей, с указанием конкретных причин отмены, результатов проверки, внутреннего контроля.

2.5. отмена ежемесячной стимулирующей выплаты работнику (полностью или частично) оформляется приказом директора Школы на основании решения Комиссии.

4. Премияльная выплата по итогам работы за год

4.1. Согласовывается Комиссией по ходатайству учреждения. Выплата устанавливается в размере, рассчитанном в соответствии с Порядком, установленном в учреждении, и выплачивается за счет обоснованной экономии общего фонда оплаты труда.

Выплата производится из расчета не более 1,5 фондов оплаты труда работника по основной занимаемой должности в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования (на основании Положения)

4.2. Основанием для начисления премияльной выплаты по итогам работы за год является приказ директора школы.

Состав комиссии

по установлению стимулирующих выплат работникам МКОУ Половинкинская СОШ

- председатель Комиссии - Петрова Юлия Владимировна, заместитель директора;
- секретарь Комиссии – Лойко Юлия Михайловна, председатель профсоюзной организации, заместитель директора.
- члены Комиссии:
 - Захарова Алена Сергеевна – главный бухгалтер;
 - Петрович Татьяна Юрьевна, специалист отдела кадров;
 - Морозова Ирина Александровна, руководитель методического объединения