

П О Л О Ж Е Н И Е

о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Белоярского района

(утверждено постановлением администрации Белоярского района
от 20 июля 2015 года № 853, с изменениями, внесенными постановлениями администрации
Белоярского района от 05 октября 2015 года 1237, от 23 декабря 2015 года № 1553, от 29
февраля 2016 года № 188, от 28 декабря 2016 года № 1357)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Белоярского района (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Белоярского района, подведомственных Комитету по образованию администрации Белоярского района и Комитету по делам молодежи, физической культуре и спорту администрации Белоярского района (далее – учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры базовых окладов, тарифных ставок (окладов), принцип расчета должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, социальные выплаты; иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, а также настоящим Положением с учетом:

- 1) государственных гарантий по оплате труда;
- 2) Указа Президента РФ от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- 3) Указа Президента РФ от 01 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы»;
- 4) постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
- 5) постановления Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- 6) 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» (далее – приказ Минздравсоцразвития РФ № 761н);
- 7) 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»;
- 8) мнения представительного органа работников.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

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

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

3) базовый оклад – единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждения;

4) базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

5) коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий труда, типа, вида учреждения и его структурных подразделений;

6) коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

7) коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно приложению к настоящему Положению;

8) коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-3 уровню управления;

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

10) компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

11) стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

12) директорский фонд – объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения;

13) социальные выплаты – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам учреждений социальных льгот, в частности, материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний и единовременной выплаты молодым специалистам;

14) месячный фонд оплаты труда – должностной оклад с учетом стимулирующих, компенсационных, иных выплат постоянного и регулярного характера.

1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований бюджета Белоярского района, лимитов бюджетных обязательств бюджета Белоярского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

1) должностного оклада или тарифной ставки (оклада);

2) компенсационных выплат;

3) стимулирующих выплат;

4) социальных выплат;

5) иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

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

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

1.8. В учреждениях при формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается до 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

1.9. Базовый оклад установлен в размере 4 482 рубля.

Размер базового оклада подлежит индексации в порядке и сроки, определенные муниципальными правовыми актами Белоярского района.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

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

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

2.3. Должностной оклад служащего учреждения определяется путем произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента специфики работы увеличенного на единицу.

2.4. Размер базового коэффициента определяется следующим образом:

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	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

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 Минздравсоцразвития РФ № 761н.

2.5. Коэффициент территории устанавливается в учреждениях, расположенных в городской местности – 1,0, в сельской местности – 1,2.

2.6. Размер коэффициента специфики работы определяется следующим образом:

Типы учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1. Дошкольные образовательные учреждения	
1.1. Работа в дошкольном образовательном учреждении	0,10
1.2. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.3. Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.4. Работа в группах для детей, инфицированных туберкулезом	0,15
1.5. Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее – КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.6. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.7. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.8. Работа в группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.9. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе; - работа с детьми раннего возраста (от 0 до 3 лет)	
1.10. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.11. Работа помощника воспитателя в группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.12. Работа педагогического работника (кроме воспитателей) за выполнение функций по работе с семьями воспитанников	0,45
1.13. Работа воспитателя за выполнение функций по работе с семьями воспитанников	0,70
2. Общеобразовательные учреждения	
2.1. Работа в общеобразовательном учреждении	0
2.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки); - работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы).	0,05
2.3. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе дошкольного образования	
2.4. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.5. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	0,10

Типы учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
<ul style="list-style-type: none"> - проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки); - заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); - руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) 	
<p>2.6. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы); <p>2.7. Работа в классах (группах) для детей, инфицированных туберкулезом (коэффициент применяется по факту нагрузки).</p> <p>2.8. Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)</p>	0,15
<p>2.9. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки):</p> <ul style="list-style-type: none"> - с учащимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; - в классах компенсирующего (коррекционного) обучения; - в разновозрастной группе дошкольного образования; - в группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет). <p>2.10. Преподавание национальных языков КМНС.</p> <p>2.11. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)</p> <p>2.12. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)</p>	0,20
<p>2.13. Работа педагогического работника, связанная с реализацией</p> <ul style="list-style-type: none"> - учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки); - воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки) 	0,25
<p>2.14. Работа воспитателя группы дошкольного образования, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется на ставку работы)</p>	0,70
3. Учреждения дополнительного образования	
<p>3.1. Работа в учреждениях дополнительного образования</p>	0
<p>3.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы):</p> <ul style="list-style-type: none"> - заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком; - руководство методическими объединениями 	0,10
<p>3.3. Преподавание национальных языков КМНС</p>	0,20
<p>3.4. Работа педагогического работника, связанная с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов в части внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)</p>	0,35

2.7. Коэффициент квалификации состоит из:

- 1) коэффициента за квалификационную категорию;
- 2) коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников учреждений устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

2.7.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

- 1) педагогическим работникам;
- 2) руководителям учреждений;
- 3) специалистам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ № 761н и постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

Размер коэффициента за квалификационную категорию определяется следующим образом:

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория: высшая категория	0,35
первая категория	0,20

2.7.2. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам учреждений.

Размер коэффициентов за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР определяются следующим образом:

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе: ордена, медали, знаки	0,40

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР
1	2
почетные, спортивные звания: «Народный...» «Заслуженный...» «Мастер спорта...»	0,40 0,30 0,10
«Мастер спорта международного класса...» «Гроссмейстер...» «Лауреат премий президента РФ» почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,25 0,10 0,25 0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе: медали, знаки почетные звания почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,40 0,25 0,05 0,05 0,05
Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе: медаль К.Д.Ушинского нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...» иные нагрудные знаки благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,20 0,10 0,05 0,05

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

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда в соответствии с приложением к настоящему Положению.

Размер коэффициента масштаба управления определяется следующим образом:

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

2.9. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается распоряжением органа администрации, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения (далее – орган администрации).

Размер коэффициента уровня управления определяется следующим образом:

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

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

2.11. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, устанавливается работникам учреждений в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

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

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

2.12. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) 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.

2.13. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее – ежемесячное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам за один класс (класс/комплект) в размере 1000 рублей.

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

Право на получение ежемесячного вознаграждения в общеобразовательных учреждениях имеют педагогические работники, на которых с их согласия в соответствии с приказом общеобразовательного учреждения возложены обязанности классного руководителя.

Функциональные обязанности, формы работы, критерии оценки осуществления функций классного руководителя определяются общеобразовательным учреждением.

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

3. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения определяется следующим образом:

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

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

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

3.4. Размер коэффициента специфики работы для рабочих определяется следующим образом:

Типы образовательных учреждений, виды деятельности работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1. Дошкольные образовательные учреждения	
1.1. Работа в дошкольных образовательных учреждениях	0,10
2. Общеобразовательные учреждения	
2.1. Работа в классах (группах) для детей, инфицированных туберкулезом (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,15

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

4. Почасовая оплата труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений 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 объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

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

4.2. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с учащимися (воспитанниками), в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базового оклада, коэффициента почасовой оплаты труда, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, определяются следующим образом:

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	2	3	4	5
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с учащимися	0,12	0,10	0,05
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий по повышению квалификации работников и специалистов	0,15	0,12	0,07

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базового оклада, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. Компенсационные выплаты

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

5.2. 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 условий труда.

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Белоярского района от 08 июня 2006 года № 42 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Белоярском районе, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Белоярского района».

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

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

6. Стимулирующие выплаты

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

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы за год;
- 5) иные поощрительные выплаты;
- 6) директорский фонд.

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

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

- 1) высокую результативность работы;
- 2) участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- 3) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

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

6.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения.

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

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

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения. Выплата устанавливается на срок не более 1 года.

Перечень показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных категорий работников устанавливается распоряжением органа администрации.

6.4. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с органом администрации может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников учреждения и не может превышать 10 тысяч рублей без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.5. Премияльные выплаты по итогам работы за год осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным актом учреждения.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

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

2) достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

4) участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований бюджета Белоярского района, лимитов бюджетных обязательств бюджета Белоярского района.

Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в размере до одного месячного фонда оплаты труда за фактически отработанное время по основной занимаемой должности по основному месту работы.

6.6. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные, в том числе, на сохранение кадрового состава. Порядок установления поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом учреждения.

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

Директорский фонд состоит из регулярных и разовых выплат.

Размеры и порядок установления регулярных и разовых выплат руководителю из директорского фонда устанавливаются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя, утвержденных распоряжением органа администрации.

Размер директорского фонда устанавливается в процентном отношении от выплат стимулирующего характера за вычетом компенсационных выплат:

- 1) в учреждениях со штатной численностью до 49 единиц – 17%;
- 2) в учреждениях со штатной численностью от 50 до 99 единиц – 13%;
- 3) в учреждениях со штатной численностью от 100 до 249 единиц – 10%;
- 4) в учреждениях со штатной численностью от 250 до 499 единиц – 6%;
- 5) в учреждениях со штатной численностью от 500 до 999 единиц – 4%;
- 6) в учреждениях со штатной численностью свыше 1000 единиц – 3%.

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относятся:

- 1) единовременная выплата молодым специалистам;
- 2) материальная помощь на профилактику заболеваний.

7.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Белоярского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте не старше 30 лет в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и (или) заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Размер социальной 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.

Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и (или) заключения трудового договора.

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

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

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем учреждения и оформляется его приказом.

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

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

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения и составляет не менее 1,2 фонда оплаты труда, но не более 2 фондов оплаты труда.

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

Материальная помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

- 1) вновь принятому на работу;
- 2) уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

При этом материальная помощь выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

- 1) работнику, принятому на работу по совместительству;
- 2) работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- 3) работнику, уволенному за виновные действия.

8. Иные выплаты

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

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (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.

9. Условия оплаты труда руководителя учреждения (филиала), его заместителей и главного бухгалтера

9.1. Заработная плата руководителя учреждения (филиала), его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие (директорский фонд), социальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются распоряжением органа администрации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

9.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителям филиалов, заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением, и указываются в трудовом договоре.

9.4. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать:

- 1) трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников данного учреждения в дошкольных образовательных учреждениях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);
 - 2) четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников данного учреждения в общеобразовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).
-

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
Белоярского района

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
БЕЛОЯРСКОГО РАЙОНА К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА МАСШТАБА УПРАВЛЕНИЯ**

1. Общие положения

1.1. Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления руководителям, их заместителям и руководителям структурных подразделений муниципальных образовательных учреждений Белоярского района (далее соответственно – руководители, образовательные учреждения) являются группы по оплате труда руководителей (далее – группы по оплате труда), определяемые на основе объемных показателей образовательных учреждений (далее – объемные показатели).

1.2. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников образовательного учреждения, количество учащихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству образовательным учреждением.

2. Объемные показатели

2.1. По объемным показателям для определения коэффициентов масштаба управления руководителям образовательных учреждений устанавливаются четыре группы по оплате труда.

2.2. Отнесение образовательных учреждений одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства образовательным учреждением по показателям, указанным в таблице 1.

Таблица 1

Показатели оценки сложности руководства образовательным учреждением

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество учащихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого учащегося (воспитанника)	0,3
2. Количество групп в дошкольных образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
3. Количество учащихся в учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности	за каждого учащегося	0,5
4. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству учащихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 чел. или каждые 2 класса (группы)	15

Показатели	Условия	Количество баллов
5. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
6. Наличие групп продленного дня		до 20
7. Круглосуточное пребывание учащихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием учащихся (воспитанников)	до 10
	за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием учащихся (воспитанников)	до 30
8. Наличие филиалов, У КП, интерната при образовательном учреждении с количеством учащихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение:	
	до 100 чел.	до 20
	от 100 до 200 чел.	до 30
	свыше 200 чел.	до 50
9. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ) спортивно-оздоровительных групп; учебно-тренировочных групп; групп спортивного совершенствования	за каждую группу	5
	за каждого учащегося	0,5
	дополнительно	2,5
10. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
11. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
12. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
13. Наличие автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
14. Наличие собственных котельных, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20

Показатели	Условия	Количество баллов
15. Наличие учащихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого учащегося, воспитанника	0,5
16. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
17. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах общего назначения) учащихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого учащегося, воспитанника	1

3. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

3.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год органом администрации в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательного учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на 2 года.

3.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом администрации за каждый дополнительный показатель до 20 баллов. Вопрос об увеличении баллов решается комиссией, образованной в органе администрации.

3.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», определяется комиссией, образованной органом администрации.

3.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент учащихся (воспитанников) учреждений определяется:

1) по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;

2) по учреждениям дополнительного образования – по списочному составу постоянно обучающихся, при этом в списочном составе учащиеся, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристических мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

3.5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы «Показатели оценки сложности руководства образовательным учреждением» при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных учреждениях применяется только для приходящих воспитанников, не состоящих в группах (кроме воспитанников основного списочного состава).

3.6. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.7. Орган администрации:

1) относит учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

2) устанавливает (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) руководителям учреждений, относящимся к категории руководителей 1 уровня, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, коэффициент масштаба управления, предусмотренный для руководителей учреждений в следующей группе по оплате труда.

4. Определение группы по оплате труда руководителей с учетом суммы баллов, исчисленных по объемным показателям

Таблица 2

Группы по оплате труда руководителей в образовательных учреждениях

Тип учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
Общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200