



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НЯГАНИ
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28.07.2015

№3429

О внесении изменений
в постановление Администрации
города Нягани от 26.03.2015 №1658

В соответствии со статьей 43 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 37, 53 Устава города Нягани, приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 22.04.2015 №2-нп «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 16 января 2014 года №1-нп «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»:

1. Внести в постановление Администрации города Нягани от 26.03.2015 №1658 «Об утверждении положения о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани» (далее – постановление) следующие изменения:

1.1. Приложение 1 к постановлению изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

1.2. Пункт 2.3. Приложения 2 к постановлению изложить в следующей редакции:

«2.3. Регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, которые разрабатываются и утверждаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.»

1.3. Пункт 2.4. Приложения 2 к постановлению изложить в следующей редакции:

«2.4. Руководителям выплаты (постоянные и регулярные) устанавливаются один раз в год до 01 ноября на период с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года (за исключением случаев установленных в пункте 2.5. настоящего приложения). Постоянные и регулярные выплаты выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.»

1.4. Пункт 2.5. Приложения 2 к постановлению изложить в следующей редакции:

«2.5. Руководителю устанавливаются выплаты (постоянные и регулярные) в течение месяца с момента реорганизации организации (изменения штатной численности, объединения, переименования) или назначении нового руководителя на должность в размере:

- для руководителей общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования: 10% - постоянные, регулярные выплаты - 30%;

- для руководителей дошкольных образовательных организаций: 5% - постоянные, регулярные выплаты - 20%;

В случае проведения реорганизации с 1 сентября по 31 декабря текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок по 31 августа следующего календарного года. В случае проведения реорганизации с 01 января по 30 августа текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок по 31 августа текущего календарного года.

Выплаты (постоянные и регулярные) выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.»

2. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования в газете «Вестник Приобья» и применяется с 01.09.2015.

3. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации города по социальной политике И.П. Ямашева.

Глава Администрации города

Р.К. Дакукина

Положение

о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани, (далее – Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани, (далее – образовательные организации).

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

Система оплаты труда работников организаций устанавливается с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы»;

постановления Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 №31 «Об утверждении тарифно – квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

постановления Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда и государственных (муниципальных) учреждений на 2012 – 2018 годы»;

мнения представительного органа работников.

1.3. В настоящем Положении используются следующие определения:

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

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;

базовый оклад - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательной организации;

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда, типа, вида организации;

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 согласно действующим муниципальным правовым актам;

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-4 уровню управления;

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

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

директорский фонд – объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации;

социальные выплаты – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам образовательной организации социальных льгот, в частности, материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний и единовременной выплаты молодым специалистам.

1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников образовательной организации, осуществляется в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата работников организации состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат;
- 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 организации осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. 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 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 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

1.8. Система оплаты труда работников организаций устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с настоящим Положением.

1.9. Базовый оклад установлен в размере 4482 рубля.

1.10. При формировании годового фонда оплаты труда образовательные организации обязаны обеспечить:

достижение целевых значений показателей средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений;

соблюдение соотношения средней заработной платы общеобразовательных учреждений к средней заработной плате педагогических работников дошкольных учреждений;

соблюдение соотношения фонда заработной платы педагогических работников 60% и прочего персонала 40% в годовом фонде оплаты труда.

II. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

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

2.2. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного

руководителя произведения базового оклада, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

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

2.4. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций, (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 в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.

2.5. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее - ежемесячное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, 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 местностям. Указанное вознаграждение входит в расчет среднего заработка в установленном порядке. Право на получение ежемесячного вознаграждения в общеобразовательных организациях имеют педагогические работники, на которых с их согласия в соответствии с приказом общеобразовательной организации возложены обязанности классного руководителя.

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

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

2.6. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам муниципальных образовательных организаций в размере 2 500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной доплаты за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя образовательной организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

2.7. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Размер базового коэффициента

Таблица 1

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	1,10
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 Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

2.8. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Размер коэффициента специфики работы

Таблица 2

Типы, виды и категории образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1. Дошкольные образовательные организации	
1. Работа в дошкольных образовательных организациях.	0,10
1.1. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе.	0,05
1.2. Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,10
1.3. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	0,20
1.4. Работа в образовательных организациях (группах) компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,20
1.5. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,20

1.6. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): -за работу в разновозрастной группе; -за работу с детьми раннего возраста (от 0 до 3 лет).	0,20
1.7. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы).	0,20
1.8. Работа помощника воспитателя в организациях (группах) компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,20
1.9. Работа воспитателя за выполнение функций по работе с семьями воспитанников.	0,85
1.10. Работа педагогического работника (кроме воспитателей) за выполнение функций по работе с семьями воспитанников.	0,40
1.11. Работа педагогических работников с документацией в рамках реализации образовательной программы	0,20
1.12. Работа в объединенных финансовых службах (в зависимости от количества обслуживаемых юридических лиц): <u>-руководители 2-го уровня</u> количество юридических лиц от 2 до 3 количество юридических лиц от 4 до 5 количество юридических лиц от 6 до 7 <u>-руководители 3-го уровня</u> количество юридических лиц от 2 до 3 количество юридических лиц от 4 до 5 количество юридических лиц от 6 до 7 <u>-специалисты</u> количество юридических лиц от 2 до 3 количество юридических лиц от 4 до 5 количество юридических лиц от 6 до 7 <u>-служащие</u> количество юридических лиц от 2 до 3 количество юридических лиц от 4 до 5 количество юридических лиц от 6 до 7	0,01 0,55 1,05 0,01 0,40 0,65 0,01 0,09 0,09 0,10 0,10 0,10
1.13. Работа руководителя 1 уровня в условиях объединенной инфраструктуры (наличие 2-х зданий)	0,15
2. Общеобразовательные организации.	
2.1. Работа в общеобразовательной организации	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. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам	

за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы). 2.4. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе.	
2.5. Работа руководителей 1-2 уровня, педагогических работников в: гимназии. школе с углубленным изучением предметов. 2.6. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки); заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,10
2.7. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы). 2.8. Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы).	0,15
2.9. Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки). 2.10. Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,25
2.11. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья; с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения. в разновозрастной дошкольной группе; в группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет). Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы). 2.12. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы).	0,20
2.13. Работа воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется на ставку работы).	0,85
2.14. Работа педагогического работника (кроме воспитателей) за выполнение функций по работе с семьями воспитанников в группах дошкольного воспитания.	0,40

2.15. Работа руководителя 1 уровня в условиях объединенной инфраструктуры (наличие 2-х зданий)	0,15
2.16. Работа руководителя 1 уровня в условиях пункта проведения экзамена в рамках государственной итоговой аттестации	0,15
3. Организации дополнительного образования детей	
3.1. Работа в организациях дополнительного образования детей.	0
3.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы). Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,10
3.3. Работа педагогического работника, связанная с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов в части внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,35
3.4. Работа педагогического работника с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
3.5. Работа руководителя 1 уровня в условиях объединенной инфраструктуры (наличие 2-х зданий)	0,15

2.9. Коэффициент квалификации состоит из:

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.

Коэффициент квалификации для работников муниципальных образовательных организаций 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.

2.9.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам и руководителям образовательной организации по результатам аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

специалистам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования и приказом по образовательной организации.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Таблица 3

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
	В образовательных организациях
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,35
первая категория	0,20
вторая категория (до окончания срока действия)	0,10

2.9.2. 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 организаций.

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 указан в таблице 4.

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

Таблица 4

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
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе: ордена, медали, знаки почетные, спортивные звания:	0,40

«Народный...»	0,40
«Заслуженный...»	0,30
«Мастер спорта...»	0,10
«Мастер спорта международного класса...»	0,25
«Гроссмейстер...»	0,10
«Лауреат премий Президента РФ»	0,25
почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,25
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,10
Награды и почетные звания Ханты- Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,40
почетные звания	0,25
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
медаль К.Д. Ушинского	0,20
нагрудный знак «Почетный работник.....», почетное звание «Почетный работник.....»	0,10
иные нагрудные знаки	0,05
благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, 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) 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.

2.10. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения образовательной организации к группе по оплате труда в соответствии с группами по оплате труда, определяемыми на основе объемных показателей в соответствии с приложением №3.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 5.

Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 5

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
	В образовательных организациях
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10

Группа 4	0,05
----------	------

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

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 6.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 6

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления	
	В муниципальных образовательных организациях.	
1	2	
Уровень 1	1,00	
Уровень 2	0,80	
Уровень 3	0,30	

2.12. 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.

III. Тарифные ставки (оклады) рабочих

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

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Таблица 7

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

3.2. Профессии рабочих организаций тарифицируются в соответствии постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

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

3.4. Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в таблице 8.

Размер коэффициента специфики работы

Таблица 8

Типы, виды и категории образовательных учреждений, виды деятельности работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1. Дошкольные образовательные организации	
1.1. Работа в дошкольных образовательных организациях	0,10

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.

IV. Почасовая оплата труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

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

- за часы педагогической работы в объеме 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия 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 образовательных организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

V. Компенсационные выплаты

5.1. 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, совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения 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.

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 оценке рабочих мест.

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Хаты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского

автономного округа – Югры» и Решением Думы города Нягани от 27.01.2011 №967 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нягань и работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нягань».

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения 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), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

VI. Стимулирующие выплаты

6.1. 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;
- единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам;
- директорский фонд;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

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

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

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

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

При снижении результативности стимулирующая выплата снижается или отменяется локальным актом работодателя.

6.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников образовательной организации, которые разрабатываются на основании показателей эффективности деятельности образовательной организации и примерного перечня показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников, и утверждаются локальными нормативными актами образовательной организации.

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

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

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

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

Примерный перечень показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников и перечень показателей эффективности деятельности образовательной организации устанавливаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемой работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

При снижении качества работы стимулирующая выплата снижается или отменяется локальным актом работодателя.

Работодатель также имеет право снизить размер выплаты или снять выплату в случае следующих упущений:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей – до 100%;
- нарушение охраны труда – до 100%;
- нарушение трудовой дисциплины – до 100%.

6.4. Распределение стимулирующего фонда (за вычетом выплат директорского фонда и компенсационных выплат) рекомендуется осуществлять следующим образом:

- постоянные выплаты – 10%, являющиеся ежемесячным денежным поощрением;
- регулярные выплаты – 70%, определяемые в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников;

- разовые выплаты – 20%, за особые достижения, выполнение особо важных работ, поощрение к юбилейным и праздничным датам.

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 организации.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах субсидий на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

6.6. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с Комитетом образования и науки Администрации города Нягани может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам в пределах выделенных субсидий на выполнение муниципального задания с учетом обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности.

Разовые выплаты, связанные с праздничными датами выплачиваются работникам, состоящим в списочном составе на дату издания нормативного акта за исключением работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до трех лет, а так же вновь принятым и отработавшим в организации менее одного месяца.

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников организации и не может превышать 10 тысяч рублей.

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

Директорский фонд состоит из:

- постоянных выплат;
- регулярных выплат;
- разовых выплат.

Размеры и порядок установления постоянных, регулярных и разовых выплат руководителю из директорского фонда устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему постановлению.

VII. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относятся:

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

7.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации высшего образования в возрасте не старше 30 лет в течение года после получения диплома, вступающий в трудовые отношения и (или) заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после прохождения 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 образовательной организаций один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем организации 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 организации и составляет не менее 1,2 фонда оплаты труда, но не более 2 фондов оплаты труда.

В целях единого подхода к расчету месячного фонда оплаты труда для определения объема материальной помощи:

- расчет месячного фонда оплаты труда работника организации считать как сумму должностного оклада по основному месту работы плюс фонд надбавок и доплат в объеме 30%. Данный расчет месячного фонда оплаты труда применять для всех работников организации кроме руководителя 1 уровня;

- расчет месячного фонда оплаты труда руководителю 1-го уровня производить как сумму должностного оклада плюс плановый размер директорского фонда в полном объеме. Размер материальной помощи руководителя 1-го уровня составляет 10 % от расчетного годового фонда оплаты труда руководителя.

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:

вновь принятому на работу;

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.

В отношении работников, приступившим к работе в связи с окончанием отпуска по уходу за ребенком до трех лет, а также, прервавших отпуск по уходу за ребенком до трех лет и приступивших к работе, расчет материальной помощи на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится за фактически отработанное время в календарном году, за исключением работников находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет и работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему трудовой договор сроком до двух месяцев;
- уволенному за виновные действия.

7.4. Материальная помощь выплачивается работникам за счет средств местного бюджета при наличии экономии по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) в размере 10 000 рублей;

- в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар квартиры и др.) в размере 10 000 рублей.

- близким родственникам (супруг, супруга, родители, дети) в связи со смертью сотрудника в размере 20 000 рублей.

VIII. 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.

8.2. 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.

