



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 С
УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ИНОСТРАННЫХ
ЯЗЫКОВ» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОД НОЯБРЬСК (МАОУ СОШ № 2 УИИЯ)

26.01.2019 г.

ПРИКАЗ

№ 21-од(А)

г. Ноябрьск

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 с углубленным изучением иностранных языков» муниципального образования город Ноябрьск

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, распоряжением Администрации города Ноябрьска от 12.07.2017 № Р-1544 «О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Ноябрьск», Постановлением Администрации муниципального образования город Ноябрьск от 22.01.2019 № П- 42 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, муниципального образования город Ноябрьск», на основании решения общего собрания трудового коллектива МАОУ СОШ № 2 УИИЯ (протокол № 1 от 25.01.2019 года), решения Управляющего совета школы (протокол № 3 от 25.01.2019 года), с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (протокол № 6 от 24.01.2019 года)

Приказываю:

1. 1. Признать утратившими силу с 01.01.2019 года:

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 с углубленным изучением иностранных языков» муниципального образования город Ноябрьск, утвержденное приказом № 162-од от 05.03.2018 года по МАОУ СОШ № 2 УИИЯ.

2. Утвердить и ввести в действие с 01.01.2019 года:

2.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 с углубленным изучением иностранных языков» муниципального образования город Ноябрьск (приложение 1).

3. Настоящий приказ распространяет свое действие на правоотношения возникшие с 01.01.2019 года.

4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы И.Л. Гребнева





**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 С
УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОЯБРЬСК**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 с углубленным изучением иностранных языков» муниципального образования город Ноябрьск (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации и устанавливает отраслевые особенности оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 с углубленным изучением иностранных языков» муниципального образования город Ноябрьск (далее – МАОУ СОШ № 2 УИИЯ).

1.2. Основными принципами построения системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 с углубленным изучением иностранных языков» муниципального образования город Ноябрьск (далее – учреждение) являются:

- унификация подходов к формированию должностных окладов (ставок заработной платы), всех категорий работников организации;
- дифференциация должностных окладов (ставок заработной платы) в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ;
- усиление стимулирующей функции оплаты труда путем установления зависимости оплаты труда работников от эффективности и результативности их работы;
- формирование единых критериев распределения стимулирующей части заработной платы.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- системы нормирования труда, определяемой работодателем учреждения с учетом мнения представительного органа работников, на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормативы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа (далее - автономного округа) и муниципальными правовыми актами;

- реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части оплаты труда педагогических работников.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже

минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе (далее - минимальный размер оплаты труда), и предельными размерами не ограничивается, за исключениями случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.5. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Выплаты работникам, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы.

1.7. Повышение (индексация) должностных окладов, ставок заработной платы работников организации производится в соответствии с постановлением Администрации города Ноябрьска.

1.8. При повышении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников организации размеры должностных окладов, ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа и муниципальными правовыми актами муниципального образования, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. При формировании фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ № 2 УИИЯ предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год в пределах объема лимитов бюджетных обязательств бюджета учреждения, предусмотренных на оплату труда работников бюджетного учреждения, размеров субсидий бюджетному учреждению на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не запрещенных федеральными законами источников. На выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы в зависимости от типа организации предусматриваются средства, в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1

Тип организации	Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию		
	для гарантированной части заработной платы, в том числе для		для стимулирующей части заработной платы, $K_{сч}$
	выплаты должностных окладов (ставок)	выплаты компенсационного характера, $K_{кк}$	
1	2	3	4
Муниципальные общеобразовательные организации, в том числе:			
Должности, финансируемые за счет средств окружного бюджета	12	0,9	4,7
Должности, финансируемые за счет средств	12	0,34	0,8

местного бюджета			
Муниципальные организации дополнительного образования	12	0,1	5,5

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из гарантированной части и стимулирующей части заработной платы, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ГЧ} + \text{СЧ}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда;

ГЧ - гарантированная часть заработной платы;

СЧ - стимулирующая часть заработной платы.

2.3. К гарантированной части заработной платы относятся следующие выплаты:

а) выплаты должностных окладов, ставок заработной платы;

б) выплаты компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

Гарантированная часть определяется по формуле:

$$\text{ГЧ} = ((\sum \text{ДО} + \sum \text{Сзп}) \times 12 + (\sum \text{ДО} + \sum \text{СЗП}) \times \text{Ккх}) \times (\text{РК} + \text{СН}), \text{ где:}$$

$\sum \text{ДО}$ – сумма должностных окладов;

$\sum \text{Сзп}$ – сумма ставок заработной платы;

12 – количество месяцев в календарном году;

Ккх – коэффициент для формирования фонда выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается в соответствии с таблицей 1 настоящего положения;

РК – районный коэффициент;

СН - надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.4. К стимулирующей части заработной платы относятся следующие выплаты:

а) выплаты стимулирующего характера;

б) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

Стимулирующая часть определяется по формуле:

$$\text{СЧ} = ((\sum \text{ДО} + \sum \text{СЗП}) \times \text{Ксч}) \times (\text{РК} + \text{СН}), \text{ где:}$$

Ксч – коэффициент для формирования фонда выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с таблицей 1 настоящего положения.

Коэффициенты (Ккх и Ксч) не применяются для расчета фонда оплаты труда работников при оказании услуг (выполнение работ), относящихся в соответствии с Уставом организации к иным видам деятельности, для физических и юридических лиц на платной основе.

2.5. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

– соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы;

– оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения;

– соблюдения (непревышения) предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МАОУ СОШ № 2 УИИЯ (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей).

2.6. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается на уровне не менее

60% от фонда оплаты труда учреждения.

2.7. Расходы на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МАОУ СОШ № 2 УИИЯ устанавливается с учетом предельно допустимой доли расходов на их оплату труда в фонде оплаты труда учреждения – в размере не более 40%.

В целях определения предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда в учреждении устанавливается перечень административно-управленческого, вспомогательного и основного персонала учреждения согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

2.8. Размер стимулирующих выплат может быть увеличен в случае увеличения и для достижения целевого показателя средней заработной платы для педагогических работников, в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, а также в случае увеличения минимального размера оплаты труда, устанавливаемого региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе.

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, осуществляемые работникам в зависимости от условий их труда в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работнику в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании действующей в учреждении системы оплаты труда и трудового договора в зависимости от условий труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу, ставке заработной платы, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа.

3.4. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и автономного округа.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за специфику работы;
- доплата за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения по реализации образовательных программ: по классному руководству, проверке письменных работ, заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, лабораторией, учебно-консультационным пунктом и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

3.6. Размеры доплат за дополнительную работу и порядок их назначения устанавливаются работодателем в пределах фонда оплаты труда в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, локальным нормативным актом либо трудовым договором, и не могут превышать предельные размеры, установленные в приложении № 8 к настоящему Положению.

Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.

Выплаты за заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, производятся при обязательном условии их сертификации, аттестации.

Выплата за специфику работы в организации устанавливается работникам в зависимости от типа и вида организации (классов, групп в организации) и специфики работы.

Перечень работников, которым может устанавливаться выплата за специфику работы в учреждении, и ее конкретный размер определяются системой оплаты труда работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья, с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза, нуждающимися в длительном лечении и др.

При наличии у работника права на выплаты компенсационного характера по нескольким основаниям, их величина по каждому основанию определяется отдельно, а затем суммируется.

3.7. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам организаций, выполняющим в одной и той же учреждении в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам.

4.2. Разработка показателей и критериев оценки эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого

работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя, его заместителя) устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению и определяются учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

4.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия, государственной награды;

- надбавка за наличие квалификационной категории;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

в) премиальные выплаты по итогам работы за период (квартал, год, учебный год).

4.5. При установлении локальным нормативным актом учреждения положения об оплате труда работников учреждения в установленном законодательством порядке определяются конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных, трудовых обязанностей и иных условий, на основе типовых критериев, периодичность и порядок выплаты надбавки за интенсивность труда.

4.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.7. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия, государственной награды устанавливается для работников учреждения при наличии ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в учреждении, в процентном отношении от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки или в абсолютном значении.

4.8. При возникновении у работника права на получение двух и более ежемесячных надбавок за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», государственной награды ему устанавливается одна ежемесячная надбавка к должностному окладу, ставке заработной платы по одному из оснований по выбору работника.

4.9. В целях реализации настоящего Положения под «государственной наградой» понимается наличие у работника учреждения звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали, полученных в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099.

4.10. При наличии у педагогического работника квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, работнику устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории.

4.11. Выплата за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа руководителя учреждения при наличии (достижении) определенного стажа работы.

При установлении выплаты за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, педагогических работников образования, учитывается стаж педагогической работы. Порядок

исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников организации учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на должностях (профессиях), соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации.

4.12. Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению руководителя учреждения по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации, установленных системой оплаты труда работников организаций.

4.13. При установлении выплат стимулирующего характера следует исходить из необходимости определения условий, качественных и (или) количественных показателей для каждой конкретной выплаты, при достижении которых они осуществляются. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать основным целям деятельности учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности их деятельности (работы), измеряемых качественными и (или) количественными показателями.

4.15. Не допускается установление выплат стимулирующего характера, не имеющих четких и понятных условий, показателей и критериев их выплаты.

4.16. Для изменения размера оплаты труда работника в связи с изменением стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

V. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных организаций

5.1. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

должностей работников образования»;

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

5.3. По должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

5.4. В зависимости от условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера порядок установления, которых предусмотрен в разделе 3 настоящего Положения.

5.5. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия которых предусмотрен в разделе 4 настоящего Положения.

5.6. Учреждение дифференцируется по категориям в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности и значимости учреждения на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных показателей учреждения.

5.7. Учреждение подразделяется на типы в соответствии с образовательными программами, реализация которых является основной целью их деятельности.

Устанавливаются следующие типы образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы, дополнительные образовательные программы:

- общеобразовательная организация - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования.

- организация дополнительного образования - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам.

5.8. Заработная плата работников учреждения определяется по следующей формуле:

$$ЗП = (ДО (СЗП) + КВ1 + СВ) \times КВ2 + Д_{\text{мрот}}, \text{ где:}$$

ЗП – заработная плата работника учреждения;

ДО (СЗП) – должностной оклад, ставка заработной платы;

КВ1 - выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

КВ2 - выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

СВ - стимулирующие выплаты;

Д_{мрот} – доплата до минимального размера оплаты труда (в случае, предусмотренном пунктом 1.5. Положения).

5.9. Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства и на условиях почасовой оплаты труда, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

VI. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

6.3. Должностной оклад руководителю учреждения и его заместителей устанавливается по типам организаций в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретный размер должностного оклада и другие условия оплаты труда заместителей руководителя устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации, с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

6.5. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.6. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю организации и его заместителям устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, имеющими качественные и количественные характеристики, которые устанавливаются согласно приложению № 5,6 к настоящему Положению.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения определяется локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

Целевые показатели устанавливаются с учетом показателей, предусмотренных планом мероприятий («дорожной картой»), направленных на повышение эффективности образования и науки в Ямало-Ненецком автономном округе.

6.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 с углубленным изучением иностранных языков» муниципального образования город Ноябрьск, формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячная заработная плата работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей) не должен превышать кратного соотношения, установленного для данного типа организации, согласно приложению № 7 к настоящему положению.

VII. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

7.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами и применяются для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

7.3. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, поименованными в пунктах 2.1–2.7 и в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу № 1601, с их письменного согласия сверх установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю за ставку

заработной платы исчисление заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы производится путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу № 1601, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

Согласно пункту 2.2 приложения № 2 к приказу № 1601 отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

7.4. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате:

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

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.5. Организациями в пределах имеющихся средств производятся выплаты материальной помощи членам семьи умершего работника учреждения или работнику учреждения в связи со смертью члена (членов) его семьи.

Материальная помощь оказывается членам семьи умершего работника учреждения в размере 50000 рублей или работнику учреждения в связи со смертью члена (членов) его семьи в размере 20000 рублей.

В случае смерти работника материальная помощь оказывается супругу/супруге, одному из родителей, детям, выплата производится по личному заявлению указанных лиц, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, (копия свидетельства о рождении/усыновлении, копия свидетельства о браке).

В случае смерти супруга/супруги, родителей, детей работника материальная помощь оказывается при предоставлении личного заявления работника, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

Согласовано:

Председатель Управляющего совета
МАОУ СОЦ №2 УИИЯ

 Ю.В. Здебский

Протокол № 3 от «25» января 2019 г.

Принято

Общим собранием трудового коллектива

Протокол № 1 от «25» января 2019 г.

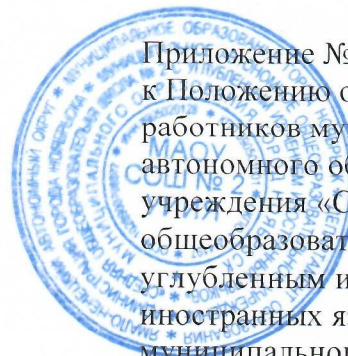
Мотивированное мнение

профсоюзного комитета учтено

Протокол № 6 от «24» января 2019 г.

Председатель профсоюзного комитета

 О.М. Руссу



Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 2 с
углубленным изучением
иностраннных языков»
муниципального образования город
Ноябрьск

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей по профессиональным квалификационным группам работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 2 с углубленным изучением иностранных языков»
муниципального образования город Ноябрьск и размеры окладов (должностных окладов,
ставок)

№ п/п	Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада, ставки), (рублей) <*>
1	2	3	
1. Специалисты			
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.1	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре	14 500
1.2	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	15 000
1.3	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	15 800
1.4	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (далее – преподаватель ОБЖ), учитель, учитель-логопед	16 200
2. Служащие			
Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей служащих первого уровня			
2.1	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь-машинистка	8 360
2.2	2 квалификационный уровень	должности служащего первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8 460
Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей служащих второго уровня			
2.3	1 квалификационный уровень	лаборант	8 550
2.4	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное	12 000

		наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	
Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих третьего уровня			
2.5	1 квалификационный уровень	специалист по кадрам, звукооператор, электроник, программист	8 955
2.6	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	9 000
2.7	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	9 100
2.8	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 200
3. Рабочие			
Профессиональная квалификационная группа общепромышленных профессий рабочих первого уровня			
3.1	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик территории, уборщик производственных и служебных помещений	8 570
Профессиональная квалификационная группа общепромышленных профессий рабочих второго уровня			
3.2	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, повар	8 620
3.3	2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, повар	8 670
3.4	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 720

Примечание.

<*> За исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц

работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 с углубленным изучением иностранных языков» муниципального образования город Ноябрьск

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, не включенных в профессиональные квалификационные группы работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 с углубленным изучением иностранных языков» муниципального образования город Ноябрьск и размеры должностных окладов

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), рублей			
		Дошкольные образовательные организации	Общеобразовательные организации	Организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Организации дополнительного образования
1.	Специалист по охране труда	8 955	8 955	8 955	8 955
2.	Контрактный управляющий	8 955	8 955	8 955	8 955
3.	Специалист по закупкам	8 955	8 955	8 955	8 955

Примечание.

Должностной оклад «специалист по закупкам» исчисляется как для должностей профессиональной квалификационной группы общеотраслевых должностей служащих второго уровня (1 квалификационный уровень).

Должностной оклад «работник контрактной службы», «контрактный управляющий» исчисляется как для должностей профессиональной квалификационной группы общеотраслевых должностей служащих третьего уровня (1 квалификационный уровень).

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 2 с
углубленным изучением иностранных
языков» муниципального образования город
Ноябрьск

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 с углублённым изучением иностранных языков» муниципального образования город Ноябрьск

Наименование должностей		
должности, относимые к основному персоналу	должности, относимые к административно-управленческому персоналу	должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу
1	2	3
Воспитатель	Директор (заведующий)	Ассистент
Инструктор по труду	Заведующий библиотекой	Библиотекарь
Инструктор по физической культуре	Заместитель директора (заведующего)	Гардеробщик
Инструктор-методист		Делопроизводитель
Методист		Заведующий хозяйством
Преподаватель -организатор ОБЖ		Звукорежиссер
Педагог-организатор		Контрактный управляющий
Педагог-психолог		Лаборант
Учитель		Лифтер
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Учитель-логопед		Секретарь-машинистка
Социальный педагог		Специалист по кадрам
Педагог дополнительного образования		Специалист по охране труда
		Специалист по закупкам
		Сторож
		Уборщик производственных и служебных помещений
		Уборщик территории
		Электроник

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 2 с углубленным
изучением иностранных языков» муниципального
образования город Ноябрьск

ПЕРЕЧЕНЬ
и рекомендуемые предельные размеры выплат стимулирующего характера
(кроме руководителей и заместителей руководителя)

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 30% от должностного оклада, ставки заработной платы	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	Устанавливается локальным нормативным актом МАОУ СОШ № 2 УИИЯ	Устанавливается на 6 месяцев, выплачивается ежемесячно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада, ставки заработной платы	премирование производится на основании локального нормативного акта организации, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей	Устанавливается локальным нормативным актом учреждения МАОУ СОШ № 2 УИИЯ	единовременно
3.	Надбавка за наличие квалификацион-	10% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной	первая квалификационная категория	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
	ной категории	20% от должностного оклада (ставки)	категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276	высшая квалификационная категория	ежемесячно
4.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	10% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно
	Надбавка за наличие Почетного звания, ученой степени	120% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени доктора наук	почетное звание «Народный», ученоя степень доктора наук	
		90% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук	почетное звание «Заслуженный», ученоя степень кандидата наук	
	Надбавка за наличие Государствен- ной награды	60% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды	государственная награда	
5.	Выплата за выслугу лет	3% от должностного оклада (ставки)	выплата устанавливается при условии достижения стажа работы, определенного настоящим приложением, дающего право на установление выплаты за выслугу лет, в	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		5% от должностного оклада (ставки)		стаж работы от 10 до 20 лет	

1	2	3	4	5	6
		8% от должностного оклада (ставки)	который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации; время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в учреждении	стаж работы более 20 лет	
7.	Премииальные выплаты по итомам работы	до 100% от должностного оклада, ставки заработной платы до 100% месячной заработной платы	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам периода работы	Устанавливается локальным нормативным актом МАОУ СОШ № 2 УИИЯ	ежеквартально ежегодно по итогам учебного года (День учителя)

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 2 с углубленным
изучением иностранных языков» муниципального
образования город Ноябрьск

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителя
муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 с углубленным
изучением иностранных языков» муниципального образования город Ноябрьск

№ п/п	Наименование выплаты	Максимальный размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы)	Периодичность осуществления и установления выплат
1	2	3	4	5	6
I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1.1.	Надбавка за интенсивность труда	до 70% от должностного оклада	успешное выполнение (достижение) показателей эффективности работы	выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных приложением № 6 к Положению	Устанавливается на 6 месяцев, выплачивается ежемесячно
1.2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	премирование руководителя организации производится на основании приказа департамента образования, премирование заместителей руководителя организации производится на основании локального нормативного акта организации. Выплата производится в соответствии с вкладом (степенью участия) работника в выполнении	- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, реализация которых имеет важное значение для системы образования муниципального образования; - иные действия, направленные на социально-экономическое развитие автономного округа, муниципального образования результативную деятельность	единовременно

1	2	3	4	5	6
			работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя.	иповышение эффективности управления	
II. Выплаты за качество выполняемых работ					
2.1.	Надбавка за наличие ведомственных наград	2 100 рублей	надбавка устанавливается руководителю, заместителям руководителя организации при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР;	наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно
2.2.	Надбавка за наличие почетного звания, ученой степени	12 800 рублей	надбавка устанавливается при наличии почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук;	наличие почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук	
		8 400 рублей	надбавка устанавливается при наличии почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук;	наличие почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук	
2.3.	Надбавка за наличие государственной награды	4 200 рублей	полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099. Надбавки устанавливаются при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали	наличие звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали	

1	2	3	4	5	6
			<p>Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.</p> <p>При наличии у руководителя, заместителя руководителя права на установление надбавок по двум и более основаниям, надбавка устанавливается по выбору руководителя, заместителя руководителя по одному из оснований.</p>		
III. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет					
3.1.	Выплата за выслугу лет	3% от должностного оклада	<p>выплата устанавливается при условии достижения определенного настоящим Приложением стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в организациях по профилю деятельности организации, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных</p>	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		5% от должностного оклада		стаж работы более от 10 до 20 лет	

1	2	3	4	5	6
		8% от должностного оклада	<p>обязанностей по занимаемой должности.</p> <p>При установлении выплаты за выслугу лет руководителю организации учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для руководителей организации, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы по занимаемой должности, а также стаж работы в сторонних организациях на руководящих должностях.</p>	стаж работы более 20 лет	
IV. Премияльные выплаты по итогам работы					
4.1.	Премия по итогам работы за период(квартал, год, учебный год)	до 20% от должностного оклада	- достижение высоких результатов по итогам квартала, календарного, учебного года, мониторинговых процедур и т.д.	выполнено	ежеквартально, ежегодно
0		не выполнено			
до 10% от должностного оклада		- организация и проведение мероприятий на городском, региональном и всероссийском уровнях при положительных результатах, повлиявших на развитие образовательной организации и системы образования города	выполнено		
0			не выполнено		
до 20% от должностного	- подготовка лауреатов премии Президента РФ, победителей	выполнено			

1	2	3	4	5	6
		оклада	международных соревнований, конкурсов и др.; - достижение наивысшего результата рейтинга организаций по оценке эффективности деятельности		
		до 20% от должностного оклада	- личное достижение руководителя по итогам конкурсных мероприятий;	выполнено	
		0	- руководство временными экспертными, творческими группами и т.п.; - юбилейные даты образовательной организации	не выполнено	
		до 100% месячной заработной платы, («Месячная заработная плата» - сумма должностного оклада, ставки заработной платы (с учетом нагрузки), доплат и надбавок, установленных работнику и отраженных в тарификационном списке на дату издания приказа о выплате премии по итогам учебного года)	наличие трудового договора (соглашения)	состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией	осуществляется по итогам учебного года (День учителя), устанавливается по итогам учебного года: ежегодно

Таблица 2

№ п/п	Тип организации, должности	Размер должностного оклада, в зависимости от предельной численность работников организации на конец отчетного периода (года) (штатных единиц), рублей					
		до 40	от 41 до 60	от 61 до 100	от 101 до 140	от 141 до 200	от 201 до 300
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Общеобразовательные организации						
1.1.	Директор	24 877	25 401	26 448	28 805	29 329	29 852
1.2.	Заместитель директора	19 902	20 321	21 159	23 044	23 463	23 882
2.	Организации дополнительного образования						
2.1.	Директор	24 877	25 401	26 448	28 805	29 329	29 852
2.2.	Заместитель директора	19 902	20 321	21 159	23 044	23 463	23 882

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 2 с углубленным
изучением иностранных языков» муниципального
образования город Ноябрьск

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности руководителей муниципальных
общеобразовательных организаций, созданных в форме автономных, бюджетных организаций
муниципального образования город Ноябрьск

Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии	Количество баллов	Максимальны й размер выплаты, %
1	2	3	4
	Организационно-управленческая деятельность		
Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в части обеспечения комплексной безопасности образовательного учреждения	отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок; отсутствие случаев детского и производственного травматизма	3 5	
Внедрение современных механизмов управления	выполнение муниципального задания по показателю, характеризующему объем муниципальной услуги, за отчетный период составляет 100%; участие органов государственно-общественного управления образовательной организации в создании локальных нормативных актов, в независимой оценке качества образования, распределении фонда надбавок и доплат, участие в привлечении ресурсов на развитие ОО	5 1	
Обеспечение информационной открытости образовательной	ведение сайта в соответствии с законодательством, обновляющегося с периодичностью не менее двух раз в	1	

организации	<p>месяц; обеспечение качественного функционирования информационной системы «Сетевой город. Образование», «Е-услуги»; публикация личных статей руководителя в профессиональных изданиях и в средствах массовой информации; издание брошюр (из опыта)</p>	2 1	
Итого			15%
Обеспечение доступности и качества обучения и воспитания			
Качество общего образования	<p>1) отсутствие обучающихся со справками и неуспевающих по итогам текущего периода; 2) отношение среднего балла ЕГЭ (по русскому языку) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами ЕГЭ к среднему баллу ЕГЭ у 10 процентов выпускников с худшими результатами ЕГЭ ниже или равно отношению среднего балла ЕГЭ по городу; 3) отношение среднего балла ЕГЭ (по математике) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами ЕГЭ к среднему баллу ЕГЭ у 10 процентов выпускников с худшими результатами ЕГЭ ниже или равно отношению среднего балла ЕГЭ по городу; 4) отношение среднего балла Г(И)А (по русскому языку) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами Г(И)А к среднему баллу Г(И)А у 10 процентов выпускников с худшими результатами Г(И)А ниже или равно отношению среднего балла Г(И)А по городу; 5) отношение среднего балла Г(И)А (по математике) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами Г(И)А к среднему баллу Г(И)А у 10 процентов выпускников с худшими результатами Г(И)А ниже или равно отношению среднего балла Г(И)А по городу</p>	2 3 3 3/6(для основных школ) 3/6 (для основных школ)	
Обеспечение деятельности по общедоступности среднего общего образования	1) сохранность контингента в пределах одного уровня обучения (коэффициент выбытия из образовательного учреждения);	2	

	2) отсутствие детей 7 - 18 лет в микрорайоне школы, не обучающихся в нарушение закона;	2	
	3) создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	2	
Выполнение законодательства в сфере профилактики безнадзорности и правонарушений	1) охват дополнительным образованием составляет более 80% от общего числа обучающихся;	1	
	2) отсутствие обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;	1	
	3) отсутствие преступлений, совершенных обучающимися	2	
Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах и пр.	наличие победителей (за каждого, при наличии победителей по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню): - региональных; - всероссийских и выше	(не более 10)	
		2	
		3	
Осуществление инновационной деятельности	наличие присвоенного статуса инновационной, стажировочной площадки, ресурсного, базового центра и т.п. (за каждый вид, при наличии статуса по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню): - на уровне города; - на уровне региона; - на всероссийском уровне	(не более 3)	
		1	
		2 3	
Эффективность системы мер, направленных на формирование и развитие здорового образа жизни	1) охват учащихся горячим питанием составляет 80% и выше; 2) положительная динамика в снижении заболеваемости (в сравнении с прошлым отчетным периодом)	1	
		1	
Удовлетворенность населения услугами образования	отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией	2	
Итого			20%
Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина			
Обеспечение уровня средней заработной платы педагогических работников до установленных соотношений среднемесячной	1) средняя заработная плата педагогических работников за отчетный период не ниже нормативно утвержденной; 2) привлечение дополнительных финансовых средств на	3	
		5	

заработной платы в регионе.	оплату труда работников организации		
. Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организации	соблюдение нормативной установленной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организации	3	
. Развитие механизмов формирования бюджета и эффективность использования средств	<ol style="list-style-type: none"> 1) своевременное размещение муниципального заказа на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения в соответствии с доведенными бюджетными ассигнованиями; 2) выполнение условий заключенных учреждениями контрактов, договоров (сроки и объемы поставки т.п.); 3) эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей: <ul style="list-style-type: none"> – тепло; – электроэнергия; – водоснабжение и водоотведение 	2 3 1 1 1	
. Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие образовательной организации	<ol style="list-style-type: none"> 1) получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня); 2) привлечение средств от реализации дополнительных образовательных услуг 	1 1 за вид (не более 3)	
. Динамика развития материального состояния образовательной организации и инфраструктуры, в т. ч. за счет внебюджетных средств	создание новых инфраструктурных элементов (открытие спортплощадки, компьютерного класса, музея, оформление рекреаций) за текущий период	1	
. Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество (в т. ч. электронного мониторинга «Наша новая Школа»)	соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	2	

		Итого:		20%
Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами				
. Управление знаниями и технологиями управления образовательным учреждением	1) обеспечение норматива средней наполняемости классов (не менее 25);	2		
	2) доля педагогов, аттестованных на первую и высшую категории, выше или равна средней по муниципальному образованию;	2		
	3) руководство комиссиями, советами городского уровня и выше, пунктами проведения ЕГЭ;	2		
	4) организация договорных отношений с иными образовательными организациями для проведения внеурочной деятельности, элективных курсов, профильного обучения и т.п.	2		
. Эффективное управление коллективом сотрудников, развитие корпоративной культуры	динамика (сохранность) системного привлечения молодых специалистов;	1		
	развитие педагогического творчества (наличие педагогов, ставших победителями и призерами профессиональных конкурсов):	(не более 6)		
	- на уровне города;	1		
	- на уровне региона;	2		
- на всероссийском уровне	3			
		Итого:		15%
ИТОГО: общее количество набранных баллов		100		70%

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 2 с углубленным
изучением иностранных языков»
муниципального образования город Ноябрьск

ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ
среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 с углубленным изучением иностранных языков» муниципального образования город Ноябрьск, и среднемесячной заработной платы работников МАОУ СОШ № 2 (без учета заработной платы руководителя, его заместителей)

№ п/п	Тип образовательной организации	Пределный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, муниципального образования город Ноябрьск, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей)
1	2	3
1.	Общеобразовательные организации	3,8

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 2 с
углубленным изучением
иностранных языков»
муниципального образования город
Ноябрьск

ПЕРЕЧЕНЬ
и предельные размеры доплат за дополнительную работу

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской	5% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении заведования методическим объединением, учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	Ежемесячно
2.	Выполнение обязанностей классного руководителя	10 % от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении обязанностей классного руководителя	Ежемесячно
3.	Проверка письменных работ по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	10% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	Ежемесячно
4.	Проверка письменных работ по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство, астрономия	5% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство, астрономия	Ежемесячно
5.	Проверка письменных работ в начальном общем образовании	10% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки в начальных классах	Ежемесячно
6.	Надбавка за специфику работы	до 8% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно	Ежемесячно

			учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях)
		до 8% от должностного оклада (ставки)	1. Работа в общеобразовательных организациях, реализующих программы (углубленного изучения) начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования
		до 8% от должностного оклада (ставки)	2. Работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации), и индивидуальным и групповым обучением детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, работа с детьми-инвалидами, в том числе дистанционно
		до 8% от должностного оклада (ставки)	3. Работа в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам

Примечания.

1. Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.

2. Выплаты за заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, производятся при обязательном условии их сертификации, аттестации.

3. В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящую к двум и более видам работ, по которым производится повышение, указанное в настоящем перечне, ему устанавливается доплата за дополнительную работу по двум и более основаниям.

Например, если учитель русского языка выполняет работу классного руководителя и проверяет тетради по русскому языку и прочее, указанное в данном перечне, расчет производится по двум и более основаниям данного перечня.

4. По видам работ, указанным в пунктах 3, 4 и 5 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на количество соответствующих часов нагрузки учителя и определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5. По видам работ, указанным в пунктах 1 и 2 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на должностной оклад (ставку заработной платы) без учета фактического объема нагрузки работника.