

ПРИНЯТО

общее собрание трудового коллектива
23 декабря 2013г.
протокол № 6_

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора школы
от 23 декабря 2013г.
№ 698 - од

СОГЛАСОВАНО

Управляющий совет школы
26 декабря 2013г.
_____ Н.В.Иркуанова

СОГЛАСОВАНО

председатель первичной профсоюзной
организации
_____ Т.П.Протасова
23 декабря 2013г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного
организация Мулымская средняя общеобразовательная школа
(в новой редакции)**

п.Мулымья
декабрь 2013г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного организация Мулымская средняя общеобразовательная школа

(далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников МКОУ Мулымская СОШ (далее - организация).

1.2. 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, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением (далее - должностной оклад);

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;

базовая единица - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников Организация;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда, типа, вида организация и его структурных подразделений;

коэффициент квалификации (профессиональной компетентности) - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно действующему нормативному правовому акту Кондинского района;

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

коэффициент территории - относительная величина, зависящая от месторасположения организация (в сельской местности);

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на тяжелых работах, 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 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 Организация социальных льгот, в частности, материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний и единовременной выплаты молодым специалистам.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Организация, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников организация состоит из:

1.4.1. Должностного оклада или тарифной ставки (оклада).

1.4.2. Компенсационных выплат.

1.4.3. Стимулирующих выплат.

1.4.4. Социальных выплат.

1.4.5. Иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе 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 бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Кондинского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. При формировании годового фонда оплаты труда образовательной организации на стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается до 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. На социальные выплаты предусматривается до 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

1.7. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, а также настоящим Положением.

В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств, может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам, по итогам работы за квартал, полугодие, год за счет обоснованной экономии бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда.

1.8. Базовая единица установлена в размере 4482 рублей.

Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определенные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

2. Должностные оклады руководителя, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад **руководителя**, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации (профессиональной компетентности), 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, произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации (профессиональной компетентности), увеличенной на единицу.

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

2.4. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Размер базового коэффициента

Таблица 1

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением	1,40

лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,30
Начальное профессиональное образование	1,20
Среднее (полное) общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

2.5. Коэффициент территории устанавливается в Учреждении, расположенном в сельской местности – 1,2.

2.6. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Размер коэффициента специфики работы

Типы, виды и категории образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1. Общеобразовательные организации.	
1.1. Работа в: начальной, основной, средней (полной) общеобразовательной школе; межшкольном учебном комбинате; центре образования	0
1.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии; - работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики	0,05
1.3. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе	
1.4. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.5. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки); - заведование учебным (кроме начальной школы), методическим кабинетом, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); - руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.6. Работа педагогического работника в 9-11 классах (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.7. Работа педагогического работника в дошкольных группах в общеобразовательном учреждении (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.8. Работа в школах-интернатах основного общего образования, среднего (полного) общего образования	0,15
1.9. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: выполнение обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.10. Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	

1.11. Работа педагогического работника, связанная с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов в части внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.12. Организация педагогическим работником внеклассной работы физкультурно-оздоровительной направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.13. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья; - в классах (группах) компенсирующего обучения; - 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)	
1.14. Преподавание национальных языков КМНС	
1.15. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.16. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку, работы)	
1.17. Работа педагогического работника, связанная с заведованием районными методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.18. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - заведование учебным кабинетом начальной школы, мастерской, секцией, спортивным залом (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.19. Работа педагогических работников с детьми из социально неблагополучных семей по реализации индивидуальных программ (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.20. Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
1.21. Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.22. Работа воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется на ставку работы)	0,65

2.7. Коэффициент квалификации (профессиональной компетентности) состоит из:

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

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

2.7.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

- специалистам;
- руководителю.

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 муниципальных образовательных организациях
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,35
первая категория	0,20
вторая категория	0,10

2.7.2. Коэффициент профессиональной компетентности устанавливается руководителю организация в соответствии с приказом управления образования администрации Кондинского района от 12 сентября 2013 года № 631 «Об утверждении Положения о порядке проведения квалификационного экзамена руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района, для установления уровня их профессиональной компетентности».

Коэффициент профессиональной компетентности устанавливается руководителю Организация, специалистам, относящихся к должности «Руководитель», при условии отсутствия права на выплату коэффициента за квалификационную категорию, указанного в подпункте 2.7.1. настоящего Положения.

Размер коэффициента профессиональной компетенции указан в таблице 4.

Таблица 4

Размер коэффициента профессиональной компетентности

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента профессиональной компетентности
1	2
Коэффициент профессиональной компетентности специалистов, относящихся к должности «руководитель», установленный в результате проведения квалификационного экзамена:	
первого уровня	0,35
второго уровня	0,20

2.7.3. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю и специалистам Организация.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за

ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 5.

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

Таблица 5

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
<p>Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:</p> <p>ордена, медали, знаки</p> <p>почетные, спортивные звания:</p> <p>«Народный...»,</p> <p>«Заслуженный...»,</p> <p>«Мастер спорта...»,</p> <p>«Мастер спорта международного класса...»,</p> <p>«Гроссмейстер...»,</p> <p>«Лауреат премий президента Российской Федерации»,</p> <p>почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования</p> <p>в сфере культуры почетные звания,</p> <p>«Лауреат международных конкурсов, выставок»</p> <p>«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»</p>	<p>0,40</p> <p>0,40</p> <p>0,30</p> <p>0,10</p> <p>0,25</p> <p>0,10</p> <p>0,25</p> <p>0,05</p> <p>0,25</p> <p>0,10</p>
<p>Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:</p> <p>медали, знаки,</p> <p>почетные звания,</p> <p>почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры,</p> <p>почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры,</p> <p>благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского</p>	<p>0,40</p> <p>0,25</p> <p>0,05</p> <p>0,05</p>

автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник», почетное звание «Почетный работник», иные нагрудные знаки, благодарственные письма органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,20 0,10 0,05 0,05

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

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения Организация к группе по оплате труда в соответствии с постановлением главы Кондинского района от 06 июля 2006 года № 514 «Об объемных показателях и порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений Кондинского района к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления».

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 6.

Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 6

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

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

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом управления образования.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 7.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 7

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

2.10. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии её соответствия профилю деятельности организация или занимаемой должности, устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений Кондинского района в размере 1600 рублей за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя Организация согласно документам, подтверждающим её наличие.

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

2.11. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом), в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей. Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно в твердой сумме независимо от установленной нагрузки.

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.

3. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Организация (таблица 8).

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Таблица 8

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 Организация тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

4. Почасовая оплата труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Организация применяется:

4.1.1. За часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев.

4.1.2. За часы преподавательской работы в объеме 300 часов на условиях совместительства в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки.

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. Руководитель Организация в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

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

5. Компенсационные выплаты

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

5.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в соответствии со ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест.

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со ст.148 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением главы Кондинского района от 28 января 2005 года № 18 «Об установлении гарантий и компенсаций для лиц, проживающих в Кондинском районе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, работающих в организациях финансируемых из средств местного бюджета».

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

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения ст.154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

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

6. Стимулирующие выплаты

6.1. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются Организациям самостоятельно с учетом Положения об оплате труда работников МКОУ Мулымская СОШ, специфики деятельности Организация, стратегии развития Организация, его образовательной программы, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла Организация, позиционирования на рынке образовательных услуг и закрепляются в локальном нормативном акте Организация в «Положении о распределении стимулирующих выплат работников МКОУ Мулымская СОШ» (Приложение)

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

6.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

6.2.2. За качество выполняемых работ.

6.2.3. По итогам работы.

6.2.4. За стаж непрерывной работы.

6.2.5. Директорский фонд.

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

6.3.1. Высокую результативность работы.

6.3.2. Участие в выполнении важных работ, мероприятий.

6.3.3. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организация.

6.3.4. Обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ.

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

6.4. Выплата за **качество выполняемых работ** устанавливается в соответствии с критериями, разработанными и утвержденными Организацией.

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

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

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

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности Организация.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются всем работникам Организация, кроме руководителя Организация, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется **в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника**. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным правовым актом Организация.

6.5. **Выплаты по итогам работы** осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период:

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

6.5.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя Организация).

6.5.2. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы.

6.5.3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

6.5.4. Участие в выполнении важных работ, мероприятий.

В Учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал, полугодие, год.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах, доведенных до Организация бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) работника или в твердых рублях.

Выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год осуществляются с целью поощрения работников Организация за общие результаты по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, год).

Порядок установления выплаты по итогам работы закрепляется локальным нормативным правовым актом Организация.

6.6. **Размеры и порядок выплаты за стаж непрерывной работы** определяются в процентах от должностного оклада без учета повышающих коэффициентов в соответствии с локальным нормативным правовым актом Организация, разработанным на основании Положения об оплате труда работников МКОУ Мулымская СОШ:

6.6.1.Порядок ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении разработан в целях закрепления кадрового потенциала и стимулирования уровня заработной платы работников.

6.6.2.Ежемесячная выплата работникам за продолжительность непрерывной работы в Учреждении производится в пределах выделенных бюджетных ассигнований дифференцированно, в зависимости от непрерывного стажа работы, в Учреждении дающего право на получение этой надбавки.

6.6.3.Стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении исчисляется год за год, с месяца поступления на работу.

6.6.4.Стаж непрерывной работы исчисляется ежегодно по состоянию на 01 сентября.

6.6.5.В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, включается время:

6.6.5.1.Работы в государственных и муниципальных образовательных организациях.

6.6.5.2.Обучение работников Организация в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу.

6.6.5.3.Отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с Организациям.

6.6.5.4.При поступлении на работу в образовательное Организация, после увольнения с работы из организация в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, если перерыв в работе не превышает трех месяцев, не считая времени переезда к новому месту работы.

6.6.5.5.При поступлении на работу в образовательное Организация, после увольнения с работы по собственному желанию из образовательного Организация, если перерыв в работе не превышает одного месяца.

6.6.5.6.При поступлении на работу в Организация пенсионеров по старости (впервые после ухода на пенсию), которые до ухода на пенсию работали в Учреждении.

6.6.5.7.При поступлении на работу в образовательное Организация в связи с заключением срочного трудового договора о работе в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в течение двух месяцев, не считая времени переезда к новому месту работы, после увольнения с предыдущего места работы (образовательных учреждений).

6.7. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, не зачисляется трудовая деятельность на должностях в образовательных организациях, с которых работник уволен за нарушение трудовой дисциплины.

6.8. Начисление и произведение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы:

6.8.1. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы определяется в процентах от должностного оклада без учета повышающих коэффициентов и выплачивается одновременно с заработной платой и не учитывается для расчета ежемесячной премии.

6.8.2. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

6.8.3. Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, начисляются на заработок, включая выплату за стаж непрерывной работы.

6.8.4. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

6.8.5. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, начисление новой выплаты производится после окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. Порядок установления стажа непрерывной работы:

6.9.1. Стаж работы для ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы определяется специалистом по кадрам и утверждается руководителем.

6.9.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, является трудовая книжка.

6.9.3. Основанием для произведения выплаты за стаж непрерывной работы является приказ руководителя.

6.9.4. Ответственность за своевременный пересмотр у работников Организация размера выплаты за стаж непрерывной работы возлагается на руководителя.

6.9.5. При увольнении работника выплата за стаж непрерывной работы начисляется пропорционально отработанному времени, и выплата производится при окончательном расчете.

6.9.6. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за стаж непрерывной работы или определения размера этой выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

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

Директорский фонд состоит из:

постоянных выплат;

регулярных выплат;

разовых выплат.

Размеры и порядок установления постоянных, регулярных и разовых выплат руководителю из директорского фонда устанавливаются приказом главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится Организация.

Размер директорского фонда устанавливается в процентах от выплат стимулирующего характера за вычетом выплат за стаж непрерывной работы:

в учреждении со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 17%;

6.11. Неиспользованные средства директорского фонда считаются фондом стимулирования Организация.

7. Иные выплаты

7.1. К иным выплатам относятся:

7.1.1. Единовременная выплата молодым специалистам.

7.1.2. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

7.1.3. Материальная помощь на профилактику заболеваний.

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

Молодым специалистом считается выпускник организация среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Размер социальной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности.

Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

7.3. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности с момента вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора.

Выплата указанная в пункте 7.1.2. пункта 7.1. раздела 7 настоящего Положения 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.

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

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

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем организации и оформляется 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.

Размер материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации.

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

Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на материальную помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному в течение календарного года по собственному желанию, а также уволенному за виновные действия.

Порядок, условия и размер выплаты материальной помощи определяется коллективным договором, локальным нормативным актом организации, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников организации, включая руководителя».

8. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

8.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие (руководительский фонд), социальные выплаты руководителю организации устанавливаются приказом главного распорядителя бюджетных средств в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

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

8.4. Заработная плата руководителя организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать восьмикратного размера средней заработной платы работников данного организации.