

Директору ЛГ МАОУ
«Средняя общеобразовательная
школа № 3»
Ф.А. Дагли

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации изменения и дополнения в Коллективный договор
без наличия условий, ухудшающих положение работников

г. Лангепас
« 20 » августа 2024 года

№ 128

По результатам рассмотрения изменения и дополнения в Коллективный договор, заключенного в ЛГ МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №3 между директором Ф.А. Дагли и председателем первичной профсоюзной организации А.Ф. Салиховой _____

(указываются стороны, подписавшие коллективный договор, соглашение, дата подписания, срок действия)

присвоен
регистрационный номер 132002/17

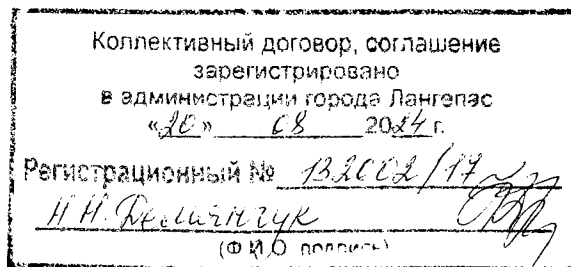
Дата регистрации
« 20 » августа 2024 года

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

**Начальник управления тарифной
и ценовой политики
администрации города Лангепаса**
(должность)



Н.Н. Демянчук
(Ф.И.О.)



**Изменения и дополнения №17 от 23.01.2024
в Коллективный договор на 2020-2022 годы
Лангепасского городского муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3»**

Стороны, в лице Дагли Фанизы Айратовны, директора ЛГ MAOY «COШ №3», с одной стороны и Салиховой Алии Фаритовны, председателя первичной профсоюзной организации ЛГ MAOY «COШ №3», с другой стороны, договорились о внесении в Коллективный договор от 17.01.2020 рег.№ 132002 следующих изменений и дополнений:

1. Приложение №2 «Положение об оплате труда работников ЛГ MAOY «COШ №3» изложить в новой редакции, согласно приложению к настоящим изменениям и дополнениям.

2. В Приложение №6 к коллективному договору внести следующее изменение:

2.1. Таблицу «Перечень профессий, по которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (в соответствии со ст.101 и ст.119 ТК Российской Федерации) дополнить строкой следующего содержания:

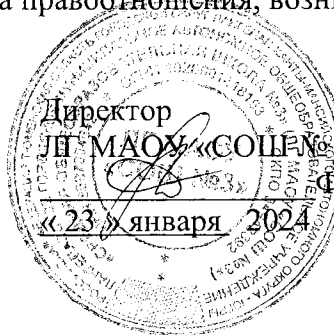
№п/п	Наименование профессии	Количество дней отпуска в календарных днях
6.	Заместитель директора по безопасности	3

3. Настоящие изменения и дополнения к Коллективному договору вступают в силу с даты подписания и распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.

Председатель первичной профсоюзной
организации ЛГ MAOY «COШ №3»

 А.Ф. Салихова

« 23 » января 2024



**Положение об установлении системы оплаты труда работников
Лангепасского городского муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3» (далее – Положение)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» (далее соответственно – работники, учреждение).

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия установления иных выплат;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливает условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, стимулирующих и иных выплат.

1.4. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – автономный округ), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

1.6. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	архивариус	15 799
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя; техник	16 094
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер-программист (программист); специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист	17 718

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		

2.2.	2 квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог	18 604
2.3.	3 квалификационный уровень	педагог-психолог	19 490
2.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523

2.4. Размеры окладов рабочих учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	Уборщик производственных помещений 2 разряда; гардеробщик 1 разряда; дворник 1 разряда; сторож 1 разряда.	14 766
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда; слесарь-сантехник 4 разряда; плотник 4 разряда; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда.	15 503

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, установленные с учетом требований профессиональных стандартов, приведены в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	Специалист по охране труда	18 604
2	Специалист административно-хозяйственной деятельности	17 718
3	Специалист в сфере закупок	17 718
4	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	20 523

2.6. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются доплаты.

Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образует повышенный оклад (должностной оклад) работника, ставку заработной платы, на который начисляются установленные настоящим Положением выплаты.

2.6.1. За квалификационную категорию работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется доплата к окладу (должностному окладу).

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента (в %)
1.	За высшую квалификационную категорию	15
2.	За первую квалификационную категорию	10

2.6.2. За ученую степень «Доктор наук» и (или) «Кандидат наук», при условии соответствия ученой степени профилю деятельности учреждения или занимаемой должности.

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	Наименование доплаты	Размер доплаты к окладу (должностному окладу) работникам муниципального образовательных учреждений (в руб.)
1.	За ученую степень «Доктор наук»	2 500
2.	За ученую степень «Кандидат наук»	1 600

Основанием для выплаты доплаты к окладу (должностному окладу) за ученую степень является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

Доплата к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

2.6.3. Доплата к окладу (должностному окладу) на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

2.6.4. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, уменьшилась. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Размер персональной доплаты к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31.12.2023 и суммой оклада (должностного оклада), с учетом повышения, предусмотренного подпунктами 2.6.1 – 2.6.3 настоящего пункта и компенсационных выплат, указанных в пункте 6 таблицы 7 при условии сохранения объема работы.

2.7. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

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

- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

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

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

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

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Лангепаса от 28.05.2021 №96 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Лангепаса».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательного учреждения по реализации образовательных программ.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования осуществляется в размере 5000 рублей в месяц (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному

педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам образовательных учреждений в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 7.

Таблица 7

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 №26-П	оформляется приказом руководителя по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	полutorный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

		27.06.2023 №35-П	
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Предельный размер 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
6.1.	за работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководства обучающихся по программам начального, основного, среднего (полного) общего образования	в размере 3200 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры)
		в размере 5000 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств федерального бюджета)
6.2.	за заведование учебным кабинетом, лабораториями, спортивным залом:		
6.2.1	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект
6.2.2	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
6.3.	за руководство методическими объединениями	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение
6.4.	за проверку тетрадей для учителей начальных классов, преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.5.	проверка тетрадей для учителей (преподавателей) физики, химии, географии, истории, черчения, биологии	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.6.	за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

	возможностями здоровья		
6.7.	за работу в классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.8.	за преподавание национальных языков КМНС	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.9.	за реализацию программы с углубленным изучением отдельных предметов	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.10.	за работу с обучающимися на дому	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.11.	за работу в классах (дошкольных группах) компенсирующего обучения (направленности) (за исключением классов (дошкольных групп), созданных в образовательном учреждении для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.12.	за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Лангепаса от 28.05.2021 №96 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Лангепаса»
	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к повышенным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.7. Районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды

выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением стимулирующих и иных выплат, установленных в абсолютном размере.

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда (далее - комиссия).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается работникам комиссией из числа работников, избранных на общем собрании трудового коллектива в количестве не менее пяти человек. В состав комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. Состав комиссии утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее половины членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Для установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определен следующий порядок. Служебные записки с информацией о размере выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии со степенью напряженности в процессе труда в комиссию предоставляют: заместитель директора по административно-хозяйственной части на рабочих, лаборантов, техника, инженера-программиста, архивариуса, библиотекаря, специалиста по защите информации; главный бухгалтер на специалиста по кадрам, секретаря руководителя, бухгалтера, экономиста, специалиста в сфере закупок и специалиста по охране труда.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в полугодие по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

Комиссия проводит заседание, принимает решение и передает итоговый протокол заседания руководителю образовательного учреждения до 25 числа месяца заседания комиссии (февраль, август). Руководитель образовательного учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам.

Комиссия обязана ознакомить, а работники, в свою очередь, ознакомиться с итоговым оценочным листом. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям руководителю образовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

Руководитель учреждения инициирует заседание комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

После принятия решения комиссией об установлении размера стимулирующих выплат работникам производится выплата на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

В случае несогласия с решением комиссии о распределении стимулирующей выплаты работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

Выплаты по итогам работы за год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Стимулирующая выплата рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени и производится по основной занимаемой должности за фактически отработанное время по таблице учета рабочего времени.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от повышенного оклада (должностного оклада) работника или в абсолютном размере.

Таблица 8. Показатели и критерии для установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№	Показатели и критерии	Размер, в %
1	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб образовательного учреждения	10
2	Высокая результативность работы	15
3	Проведение и участие в проведении внеплановых мероприятий на уровне учреждения	10
4	Проведение и участие в проведении внеплановых мероприятий на уровне города, округа	15
5	Итого	50

Таблица 9. Показатели и критерии для снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№	Показатели и критерии	% снижения
1	Ненадлежащее исполнение возложенных на работника должностных обязанностей, функций и полномочий в отчетном периоде	10
2	Создание конфликтных ситуаций среди работников образовательного учреждения, нарушение профессиональной и служебной этики	10
3	Несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений и приказов, несвоевременное представление отчетности, информации, в том числе по запросу внешних структур;	10
4	Нарушение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, СанПиН, антитеррористической безопасности (наличие предписаний надзорных органов);	10
5	Некачественное ведение документации по профилю деятельности согласно номенклатуре дел.	10

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается педагогическим работникам, заместителям руководителя, главному бухгалтеру.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 2 раз в учебный год по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ не может превышать 15% повышенного оклада (должностного оклада) работника.

Вновь принятому работнику, работнику, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, выплата за качество выполняемой работы устанавливается без проведения оценки эффективности деятельности и качества труда в размере 10% от повышенного оклада (должностного оклада) по соответствующей должности.

Перечень показателей и критериев оценки для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ педагогическим работникам представлен в таблице 10 настоящего положения.

Таблица 10. Показатели и критерии для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ педагогам

№, п/п	Показатели, критерии	Максимальный процент	Период оценки показателя	Основание для установления
1.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся в летний период (для работников пришкольного лагеря), государственной итоговой аттестации (для организаторов государственной итоговой аттестации)	1	Определяется по результатам предыдущего учебного года (сентябрь) и является постоянным в каждом отчетном периоде	Служебные записки заместителя директора по воспитательной работе, заместителя директора по учебной работе
2.	Высокие показатели качества независимой оценки качества образования (государственная итоговая аттестация): - выше среднего показателя регионального и (или) муниципального уровней 3%; - равен среднему показателя регионального и (или) муниципального уровней 2%; - наличие показателя более 80% от максимального показателя за каждого обучающегося (ЕГЭ-1 %; ОГЭ-0,5 %) - интенсивный труд педагогов-предметников при подготовке к ГИА (подготовка более 40% обучающихся 9-х, 11-х классов от общего количества выпускников) – 1%.	6	Определяется по результатам предыдущего учебного года (сентябрь) и является постоянным в каждом отчетном периоде	Служебные записки заместителя директора по учебной работе

3.	<p>Подготовка победителей и призеров очных олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Международный и федеральный уровень 3%; - Региональный уровень 2%; - Муниципальный уровень 1%. <p>* проценты суммируются, не должны превышать 6%</p>	6	<p>Ежемесячно.</p> <p>Для Всероссийской олимпиады школьников и конференции «Шаг в будущее» устанавливается до конца текущего учебного года.</p>	Копии дипломов, сертификатов, грамот, приказы
4.	<p>Подготовка обучающихся к заочным олимпиадам, конкурсам, конференциям, соревнованиям (рекомендованным ДО г. Лангепас):</p> <ul style="list-style-type: none"> -Победитель 1%; -Призер 0,5%; 	2	Ежемесячно	Копии дипломов, сертификатов, грамот, приказы
5.	<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства (при наличии участников различных уровней % суммируются), (рекомендованных ДО г. Лангепас):</p> <ul style="list-style-type: none"> -муниципальный уровень - 0,5%; -региональный, всероссийский уровни - 1,5%. <p>* % суммируются, устанавливается при отсутствии призовых мест</p>	2	1 раз в полугодие, является постоянным в каждом отчетном периоде	Копии дипломов, сертификатов, грамот, приказы
6.	<p>Дежурство по школе:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1% – замечаний нет; 0% - есть замечания 	1	Ежемесячно	Служебная записка заместителя директора по безопасности
7.	<p>Соответствие СанПиНам закреплённого за педагогом кабинета (выплата устанавливается для заведующего кабинетом):</p> <ul style="list-style-type: none"> 0,5%-удовлетворительное; 0%-неудовлетворительное; 	0,5	Ежемесячно	Служебные записки заместителей директора

8.	<p>Организация и проведение педагогом очных семинаров, мастер-классов, открытых учебных занятий, очное выступление на педагогических и методических советах, конференциях, педагогических чтениях и др.:</p> <p>Международный и федеральный уровень 3%; Региональный уровень 2%. муниципальный уровень - 1% школьный уровень - 0,5% * проценты суммируются, не должны превышать 3%</p>	3	Ежеквартально	Приказы, протоколы, копии сертификатов, копии программ проведения мероприятий
9.	<p>Организация мероприятий, направленных на повышение имиджа образовательного учреждения:</p> <p>1) публикация печатной статьи в периодических изданиях (не менее 250 символов)- 0,2% за каждую публикацию, с соавтором- 0.21%;</p> <p>2) публикация на официальной странице школы в ВКонтакте: 1-3 публикации-0,2% 4-6 публикаций-0,5% 7-9 публикаций-0,75% 10 и более публикаций-1%;</p> <p>3) взаимодействие с телекомпанией от лица учреждения по профилю деятельности – 1%;</p> <p>4) участие в концертах (выступление, подготовка и представление номеров)– 0,2% (% суммируются);</p> <p>5) организация и оформление выставок- 0,2 % (% суммируются) и др.</p> <p>Баллы по данному пункту суммируются не должны превышать 3%</p>	3	Ежемесячно	Приказы, копия статьи, служебные записки заместителей
10.	<p>Отсутствие замечаний по итогам административных проверок, проводимых в соответствии с ВСОКО: отсутствие замечаний - 1% наличие замечаний - 0%</p>	1	Ежеквартально	Приказы

11.	Организация взаимодействия с общественными организациями, школьными методическими объединениями и др. (выплата для педагогов-организаторов).	1	Ежемесячно	Служебные записки заместителей директора
12.	Количество обучающихся, состоящих на профилактических учетах (выплата устанавливается для социального педагога, педагогов-психологов) отсутствие –1%; наличие – 0%.	1	Ежемесячно	Реестр, подготовленный социальным педагогом и заверенный заместителем директора по воспитательной работе
13.	Осуществление деятельности в качестве наставника	1	2 раза в год, по итогам предыдущего периода	Приказ
14.	Качественное и своевременное исполнение руководителем школьного методического объединения педагогов –предметников своих обязанностей, проявление инициативы: -рассмотрение рабочих программ педагогов школьного методического объединения; -подготовка аннотаций и информации о программно-методическом обеспечении; -подготовка рабочих программ к выгрузке на сайт и записи для сдачи в архив; -подготовка информации для формирования отчета о самообследовании, публичного доклада; -ведение протоколов и пр.	0,5	Ежемесячно	Служебная записка заместителя директора по методической работе
15.	Разработка и реализация педагогом проектов, программ (кроме РП по предмету, курса внеурочной деятельности, программы воспитательной работы), сопровождение итоговых индивидуальных проектов обучающихся (по итогам защиты):	4	Определяется по результатам предыдущего учебного года (сентябрь)	Приказ

	-Федеральный уровень 4%; -Региональный уровень 2%. -Муниципальный уровень 1% -Школьный уровень 0,5% * не более 4% по данному пункту		и является постоянным в каждом отчетном периоде (для руководителей проектов), ежемесячно - для членов рабочей группы
--	---	--	--

*суммарное количество по данным критериям на одного педагога не более 15.

По пункту 3,4 таблицы 10 учитывается подготовка обучающихся к конкурсам: «Родное слово», «ЭМУ-Эрудит», "Русский Медвежонок - языкознание для всех", Международный математический конкурс «Кенгуру», Международная Олимпиада по основам наук (УрФО), "Мир конкурсов", «Инфознайка», «Снейл», «Учи.ру».

Перечень показателей и критериев оценки для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ заместителям директора, главному бухгалтеру представлен в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11. Показатели и критерии для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ заместителям директора, главному бухгалтеру.

№ п/п	Показатели, критерии, индикаторы	%	Период оценки показателя	Фактич. %	Основание
1.	Качественное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде: отсутствие зафиксированных замечаний -2% наличие зафиксированных замечаний -0%	2	Согласно максимального % 1 раз в месяц		
2.	Отсутствие замечаний по результатам ведомственных проверок и проверок надзорными органами (по курируемому направлению)	1	2 раза в год по итогам предыдущего квартала		
3.	Ведение раздела на сайте ЛГ МАОУ «СОШ №3», ИАС по курируемому направлению деятельности (наличие обновленной актуальной информации)	0,5	2 раза в год по итогам предыдущего квартала		
4.	Участие в разработке программы развития школы (0,5%), образовательной программы (0,5%)	1	Определяется на начало учебного года по результатам предыдущего учебного года и является постоянным в каждом отчетном периоде		

5.	Осуществление деятельности в составе рабочих групп (1%)	1	1 раз в месяц		
6.	Разработка и своевременное внесение обновлений нормативно-правовой документации институционального уровня	0,5	1 раз в месяц		
7.	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов (<u>для главного бухгалтера</u>)	1	Определяется один раз в полугодие		
8.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов (<u>для главного бухгалтера</u>)	1	1 раз в месяц		
9.	Проведение <u>очных</u> семинаров, мастер-классов по направлению деятельности: Федеральный уровень – 2% Региональный уровень – 1%	2	Согласно максимального % 1 раз в месяц		
10.	Проведение <u>очных</u> семинаров, мастер-классов по направлению деятельности: Муниципальный уровень-1% Школьный уровень-0,5%	1	Согласно максимального % 1 раз в месяц		
11.	Результативное (наличие победителей и призеров) участие обучающихся и педагогов в конкурсах по курируемому направлению: - международный и федеральный уровень – 3%; - региональный уровень – 2%; - муниципальный уровень – 1%.	3	Согласно максимального % 2 раза в год по итогам предыдущего квартала		
12.	Организация мероприятий, направленных на повышение имиджа школы (сотрудничество с ДОУ, платные услуги и др.)	1	2 раза в год по итогам предыдущего квартала		
13.	Публикация печатной статьи в периодических изданиях	1	2 раза в год по итогам предыдущего квартала		
14.	Доля обучающихся, успешно освоивших образовательные программы на «4» и «5» по итогам учебного года (<u>для заместителей директора по УР</u>) - свыше 40% - 2%; - от 31% до 40% - 1%; - от 25% до 30% - 0,5%.	2	Определяется на начало учебного года по результатам предыдущего учебного года и является постоянным в каждом отчетном		
15.	Соответствие результатов среднего балла ЕГЭ (обязательные	2			

	<p>предметы) по школе среднему баллу по городу (<u>для заместителя директора по УР, курирующего ГИА</u>)</p> <ul style="list-style-type: none"> – выше среднего балла по городу -2%; – равен среднему баллу по городу – 1%; – наличие выпускников, не получивших аттестат по результатам ЕГЭ – 0 баллов. 		периоде		
16.	<p>Высокий уровень (охват от 80% до 100%) организации внеурочной деятельности, дополнительного образования обучающихся (<u>для заместителя директора по ВР</u>)</p>	1	2 раза в год по итогам предыдущего квартала		
17.	<p>Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся: охват 80-100% воспитанников в каникулярное время различного рода мероприятиями (<u>для заместителя директора по ВР</u>)</p>	1	2 раза в год по итогам предыдущего квартала		
18.	<p>Результаты аттестации педагогических работников (<u>для заместителя директора по МР</u>):</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие положительной динамики показателя - 1 %; - достижение стабильного показателя – 0,5%. 	1	Согласно максимального % 2 раза в год по итогам предыдущего квартала		
19.	<p>Качественное проведение командно-штабных, тактико-специальных учений и других мероприятий по ГО (<u>для заместителя директора по безопасности</u>)</p>	1	2 раза в год по итогам предыдущего квартала		
20.	<p>Эффективная организация работы по обеспечению комплексной безопасности образовательного учреждения (<u>для заместителя директора по безопасности</u>)</p>	1	2 раза в год по итогам предыдущего квартала		
21.	<p>Качественная подготовка (отсутствие замечаний) помещений, здания и территории образовательного учреждения к новому учебному году (<u>для заместителя директора по безопасности и по АХЧ</u>)</p>	1	Определяется на начало учебного года по результатам предыдущего учебного года и является постоянным в каждом отчетном периоде		

22.	Отсутствие аварий и чрезвычайных ситуаций техногенного характера на коммуникациях, инженерно-техническом оборудовании и сетях <i>(для заместителя директора по АХЧ)</i>	1	2 раза в год по итогам предыдущего квартала		
23.	Ведение протоколов Совета родителей, Наблюдательного совета	1	2 раза в год по итогам предыдущего квартала		

*суммарное количество по данным критериям не более 15.

Единовременная стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4.4. Выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - 1,0 фонд оплаты труда работника, начисляется по основной занимаемой должности. При расчете фонда оплаты труда учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.6 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплаты по итогам работы за год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим не снятое дисциплинарное взыскание.

Основанием для премияльной выплаты по итогам работы за год является приказ руководителя образовательного учреждения.

Перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

-надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

-проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

-соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 12.

Таблица 12

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3

1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	20%

4.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 13.

Таблица 13

N п/п	Наименование выплаты	Максимальный размер	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	специалистам (за исключением педагогических), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10 000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.
		7 000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	

		5 000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3 000 рублей	присуждение награды автономного округа (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа)	
		7 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
2.	Выплата за качество выполняемой работы	15 % (для вновь принятых - 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		60 000 рублей	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

			эффективности деятельности	
3.	Выплата по итогам работы за год	1,0 фонд оплаты труда работника	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

5.2. Оклад (должностной оклад) руководителю учреждения устанавливается в соответствии с настоящим Положением и указывается в трудовом договоре.

Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о размерах и условиях оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений и указываются в трудовом договоре.

5.3. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) директора, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения приведены в таблице 15.

Таблица 15.

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада (руб.)
1	Директор	55 000
2	Заместитель директора	38 500
3	Главный бухгалтер	38 500

5.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденным распоряжением работодателя (представителя нанимателя).

5.5. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба автономному округу, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

- несоблюдение требований настоящего Положения.

5.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

- у руководителя - 5;

- у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.8. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты.

6.2. К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам.

6.3. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с учредителем не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.4. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя учреждения.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1,2 месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии). При расчете фонда оплаты труда учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.6 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

6.5. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум окладам (должностным окладам) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

7.Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1.Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета города Лангепаса и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2.При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.6 настоящего Положения и компенсационных выплат, на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимального размера оплаты труда в соответствии с пунктом 1.7 настоящего Положения.

7.3.Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных настоящим Положением требований.

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

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу учреждения, утверждается приказом департамента образования администрации города Лангепаса.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью

13.07.2013

лист *28*

Директор ЛГ МАОУ «СОЦ №3»

Дагли Ф.А

