

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ «Излучинская ОСШ  
УИОП №1»

  
В.В.Куплевацкая  
«22» апреля 2024года

УТВЕРЖДЕНО

Исполняющий  
обязанности директора  
МБОУ «Излучинская  
ОСШУИОП №1»

  
Н.А.Большакова  
«22» апреля 2024года



**Положение об оплате труда  
работников муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения  
«Излучинская общеобразовательная средняя школа № 1  
с углубленным изучением отдельных предметов»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением главы Нижневартовского района № 2 от 09.01.2018 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций района и прочих организаций образования, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации района»; постановлением главы Нижневартовского района № 1994 от 04.10.2019г « О внесении изменений в приложение к постановлению администрации района от 09.01.2018г №2.

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Излучинская общеобразовательная средняя школа № 1 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Излучинская общеобразовательная средняя школа № 1 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее - работники Учреждения), и определяет:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.4. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 7498.00 рублей (далее – ставка заработной платы).

1.5. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указа Президента Российской Федерации от 29.05. 2017 года №240 «Об объявлении в Российской Федерации десятилетия детства»;

Распоряжение Правительства РФ от 23.01.2021г №122-р утвержден план мероприятий проводимых в рамках Десятилетия детства, на период 2027г.

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»; постановления Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года №1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года №251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года №559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 марта 2022 года №109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского

автономного округа –Югры от 15.06.2022№18-нп «О внесении изменений в приложения к приказу Департамента образования и молодёжной политики Ханты- Мансийского автономного округа –Югры от 02.03.2017года № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении системы труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа- Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа –Югры», приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 ноября 2015 года №832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования»;

Постановление Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015г года № 973 «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

1.6. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

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

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий труда;

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

коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая

от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

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

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

молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры о 3 ноября 2016 года №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.7. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.8. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с **разделом VII настоящего Положения.**

1.9. Заработная плата работников организации состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.10. Размер минимальной заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в автономном округе.

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 июня 2000 года № 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.».

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения работниками норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

## **II. Основные условия оплаты труда работников организации**

2.1. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2.2. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания,

спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициенты за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Должностной оклад определяется по следующей формуле:

$$ДО = НУ + НК + СЗП * БК * КТ * (КСР + КУЗ + КНАГ + КМУ + КУУ + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;

НУ – надбавка за ученую степень;

НК – надбавка на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КТ – коэффициент территории;

КСР – коэффициент специфики работы;

КУЗ – коэффициент за ученое звание;

КНАГ – коэффициент за государственные награды РФ, СССР, РСФСР, или коэффициент за награды и почетное звание ХМАО-Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР;

КМУ – коэффициент масштаба управления;

КУУ – коэффициент уровня управления.

2.3. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

для педагогического работника организации путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициенты квалификации, увеличенной на единицу.

Должностной оклад определяется по следующей формуле:

$$ДО = НУ + НК + СЗП * БК * КТ * (КСР + КК + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;

НУ – надбавка за ученую степень;

НК – надбавка на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КТ – коэффициент территории;

КСР – коэффициент специфики работы;

КК – коэффициент квалификации;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу

Должностной оклад определяется по следующей формуле:

$$ДО = НУ + СЗП * БК * КТ * (КСР + КК + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;

НУ – надбавка за ученую степень;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КТ – коэффициент территории;

КСР – коэффициент специфики работы;

КК – коэффициент квалификации.

2.4. Схема расчета должностного оклада служащего организации устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Должностной оклад определяется по следующей формуле:

$$ДО = СЗП * БК * (КСР + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КСР – коэффициент специфики работы.

2.5. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам муниципальных образовательных организаций, в размере 2500 рублей – за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

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

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

2.6. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам



организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.7. Размер базового коэффициента указа в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

### Размер базового коэффициента

| Уровень образования руководителя, специалиста, служащего  | Размер базового коэффициента |
|---|------------------------------|
| 1   | 2                            |
| Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр» | 1,50                         |
| Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»  | 1,40                         |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование  | 1,30                         |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)  | 1,20                         |
| Среднее общее образование   | 1,18                         |

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или

высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.8. Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в городской местности, – 1,0, в сельской местности – 1,2.

2.9. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих указан в таблице 2 настоящего Положения.

2.10. Установить ежемесячное денежное вознаграждение за классное за классное руководство (далее – ежемесячное денежное вознаграждение) педагогическому работнику в размере 10000.00 (Десять тысяч рублей) в месяц за каждый класс.

На ежемесячное денежное вознаграждение начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям(далее – районный коэффициент, процентная надбавка) в соответствии со статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации и статьями 10,11 Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц ,работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» (далее – Закон).

Размер районного коэффициента составляет 50%».

Таблица 2

**Размер коэффициента специфики работы  
для должностей руководителей, их заместителей, руководителей  
структурных подразделений организации, специалистов, служащих**

| №<br>п/п                          | Типы образовательных организаций,<br>виды деятельности и категории работников  | Размер<br>коэффициента<br>специфики<br>работы |
|-----------------------------------|--|---|
| 1                                 | 2  | 3   |
| 1.Общеобразовательные организации |  |   |
| 1.1.                              | <b>Работа в общеобразовательной организации:<br/>специалистов(кроме педагогических<br/>работников)служащих;<br/>работа в дошкольной общеобразовательной<br/>организации: специалистов(кроме<br/>педагогических работников)служащих;</b>  | 0,37<br>0,32<br>0,37<br>0,32                  |
| 1.2.                              | Работа педагогического работника, связанная со<br>следующими видами деятельности:<br>работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение<br>лабораторных и практических работ) биологии,<br>физики, химии, информатики, в том числе<br>лаборантам (коэффициент применяется на ставку<br>работы) | 0,05  |
|                                   | проверка тетрадей для учителей физики, химии,<br>географии, истории, черчения, биологии<br>(коэффициент применяется по факту нагрузки)   | 0,10  |
| 1.3.                              | Работа помощника воспитателя, младшего<br>воспитателя в разновозрастной дошкольной группе  |   |
| 1.4.                              | Заведующим библиотекой и библиотечным<br>работникам за работу с учебным фондом   |   |

|       |  |      |
|-------|--|------|
|       | (коэффициент применяется на ставку работы)   | 0,05 |
| 1.5.  | Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)   |      |
| 1.6.  | Заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы);<br>Работа педагогического работника в ПМПК, руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)  |      |
| 1.7.  | Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)   | 0,1  |
| 1.8.  | Работа педагогических работников, связанная с:<br>-реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки);<br>-реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,05 |
| 1.9.  | Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)   | 0,10 |
| 1.10. | Работа в классах (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией (коэффициент применяется по факту нагрузки)   |      |
| 1.11. | Работа (кроме педагогических работников) в:<br>-санаторной школе;<br>-общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья  |      |
| 1.12. | Работа педагогического работника (коэффициент  | 0,30 |

|       |  |      |
|-------|--|------|
|       | <p>применяется по факту нагрузки):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения;</li> <li>-в разновозрастной дошкольной группе;</li> <li>-в дошкольной группе с детьми раннего возраста (с 0 - 3 лет)</li> </ul> |      |
| 1.13. | Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)  |      |
| 1.14. | Работа в дошкольных группах с детьми, относящимися к категории КМНС, с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)   |      |
| 1.15. | Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)   | 0,10 |
| 1.16. | Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)   |      |
| 1.17. | За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)  |      |
| 1.18. | Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки), за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья   |      |
| 1.19. | Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)   |      |
| 1.20. | Работа педагогического работника, связанная с  |      |

|       |   |      |
|-------|---|------|
|       | выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)  |      |
| 1.21. | Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)   | 0,20 |
| 1.22. | Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)                            | 0,25 |
| 1.23. | Работа педагогического работника в дошкольных отделениях (группах) (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой | 0,30 |
| 1.24. | Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой  | 0,50 |
| 1.25. | Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах)  | 0,15 |
| 1.26  | Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации   | 0,15 |

2.10. Коэффициент квалификации состоит из:

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.

Коэффициент квалификации для работников муниципальных образовательных организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) 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.

2.10.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам организации в размере, приведенном в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

**Размер коэффициента за квалификационную категорию**

| <b>Основание для установления коэффициента</b> | <b>Размер коэффициента за квалификационную категорию</b> |
|--|--|
| Квалификационная категория (специалисты)       |  |
| высшая категория                               | 0,20   |
| первая категория                               | 0,10   |
| вторая категория                               | 0,05   |

2.10.2. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам организации.

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 4 настоящего Положения.

**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**

| <b>Основание для установления<br/>коэффициента</b>   | <b>Размер коэффициента<br/>за государственные награды<br/>(ордена, медали, знаки,<br/>почетные звания,<br/>спортивные звания,<br/>почетные грамоты)<br/>Российской Федерации,<br/>СССР, РСФСР, за награды и<br/>почетные звания<br/>Ханты-Мансийского<br/>автономного округа – Югры,<br/>за ведомственные знаки<br/>отличия в труде Российской<br/>Федерации, СССР, РСФСР</b> |
|--|---|
| 1  | 2   |
| 1. Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: |   |
| 1.1. Ордена, медали, знаки   | 0,20  |
| 1.2. Почетные, спортивные звания:  |   |
| 1.2.1 «Народный...»  | 0,25  |
| 1.2.2. «Заслуженный...»  | 0,20  |
| 1.2.3. «Мастер спорта »  | 0,05  |



|  |      |
|--|------|
| 1.2.4.«Мастер спорта международного класса...»   | 0,15 |
| 1.2.5.«Гроссмейстер...»  | 0,05 |
| 1.2.6.«Лауреат премий Президента Российской Федерации»   | 0,15 |
| 1.2.7. Почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,05 |
| 1.3.Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:  |      |
| 1.3.1 Медали, знаки  | 0,15 |
| 1.3.2 Почетные звания  | 0,15 |
| 1.3.3.Почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры   | 0,05 |
| 1.3.4.Почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры  | 0,05 |
| 1.3.5.Благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры  | 0,05 |
| 1.4.Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:  |      |
| 1.4.1.Золотой знак отличия   | 0,20 |
| 1.4.2.Медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского  | 0,15 |
| 1.4.3.Нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»                  | 0,15 |
| 1.4.4.Иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»   | 0,05 |
| 1.4.5.Благодарственные   | 0,05 |

|  |  |
|--|--|
| письма(благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования |  |
|--|--|

При наличии нескольких оснований для установления 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 устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.11. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных образовательных организаций района к группам по оплате труда руководителей, заместителя руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом Управления.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

**Размер коэффициента масштаба управления**

| <b>Группа по оплате труда</b> | <b>Размер коэффициента масштаба управления</b> |
|-------------------------------|--|
| 1                             | 2  |
| Группа 1                      | 0,30   |
| Группа 2                      | 0,20   |
| Группа 3                      | 0,10   |
| Группа 4                      | 0,05   |

2.12. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю организации, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений организации на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом Управления.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

**Размер коэффициента уровня управления**

| <b>Уровень управления</b> | <b>Размер коэффициента уровня управления</b> |
|---------------------------|--|
| <b>1</b>                  | <b>2</b>                                     |
| Уровень 1                 | 1,085  |
| Уровень 2                 | 0,883  |
| Уровень 3                 | 0,375  |

2.13. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 7 настоящего Положения).

Таблица 7

**Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации**

| <b>Разряд оплаты труда</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
|-----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| <b>Тарифный коэффициент</b> | 1,462    | 1,468    | 1,474    | 1,483    | 1,489    | 1,498    | 1,504    | 1,513    | 1,523    | 1,529     |

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

2.15. Размер коэффициента специфики работы для рабочих таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

**Размер коэффициента специфики работы рабочих**

| № п/п                          | Типы образовательных организаций, виды деятельности работников                | Размер коэффициента специфики работы |
|--------------------------------|---|--------------------------------------|
| 1                              | 2   | 3                                    |
| Рабочие всех типов организаций |   |                                      |
| 1.1.                           | Водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (учащихся, воспитанников) | 0,25                                 |

2.16. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации 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 организации 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 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 работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### **III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат**

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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.

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Нижневартовского района от 15.12.2004 № 53 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Нижневартовского района».

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

срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

**Перечень и размеры компенсационных выплат**

| № п/п | Наименование выплаты                                | Размер выплаты   | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)   |
|-------|---|--|---|
| 1     | 2   | 3  | 4   |
| 1.    | За работу в ночное время                            | 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы  | Осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.   |
| 2.    | За работу в выходной или нерабочий праздничный день | По согласованию сторон в размере:<br>-не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего | Осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в |

|    |   |   |  |
|----|---|---|--|
|    |   | <p>времени;</p> <p>-не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени</p> | <p>одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>  |
| 3. | <p>Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда</p>  | <p>не менее 4%</p>  | <p>По результатам специальной оценки условий труда работника.</p>  |
| 4. | <p>За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период</p> | <p>-не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы;</p> <p>-не менее чем в двойном размере за последующие часы работы</p>  | <p>Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.</p>                                  |
| 5. | <p>Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении</p>  | <p>до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой</p>   | <p>Осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от</p> |



|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
|    | <p>обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором</p> | <p>должности или вакансии</p>                    | <p>содержания и объема (нормы) выполняемой работы.</p>   |
| 6. | <p>Повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности</p>                          | <p>30% должностного оклада (тарифной ставки)</p> | <p>Осуществляется в соответствии со статьёй 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов).</p> |
| 7. | <p>Районный коэффициент за работу в местностях особыми климатическими условиями</p>                               | <p>1,7</p>                                       | <p>Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Нижневартовского района от 15.12.2004 № 53 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе –</p>   |
| 8. | <p>Процентная надбавка за работу в местностях</p>   | <p>- до 50% - муниципальный район</p>            | <p>Ханты-Мансийском автономном округе –</p>  |

|                 |                       |   |
|-----------------|-----------------------|---|
| Крайнего Севера | Нижневартовский район | Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Нижневартовского района». |
|-----------------|-----------------------|---|

3.6. Выплаты, указанные в пунктах 1-6 таблицы 9 настоящего раздела, начисляются в процентах к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

#### **IV. 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;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

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

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

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется в Положении о «Стимулирующих выплатах работникам» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Излучинская общеобразовательная средняя школа № 1 с углубленным изучением отдельных предметов». Выплата устанавливается на срок не более одного года.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Управления.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным Управлением.

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

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

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результаты диагностики, замеров, опросов.

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплат закрепляется в Положении о «Стимулирующих выплатах работникам» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Излучинская общеобразовательная средняя школа № 1 с углубленным изучением отдельных предметов».

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

4.4. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

Таблица 10

**Перечень и размеры стимулирующих выплат  
работникам организации**

| <b>№ п/п</b> | <b>Наименование выплаты</b>                          | <b>Диапазон выплаты</b> | <b>Условия осуществления выплаты</b>   | <b>Периодичность осуществления выплаты</b>                  |
|--------------|--|-------------------------|--|---|
| <b>1</b>     | <b>2</b>   | <b>3</b>                | <b>4</b>   | <b>5</b>  |
| 1.1.         | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | В абсолютном размере    | Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам | Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности |
|              |  | 0% - 100%               | Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех                                    | Ежемесячно  |

|      |  |                      |   |  |
|------|--|----------------------|---|--|
|      |  |                      | типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период   |  |
| 1.2. | Выплата за качество выполняемой работы | 0% - 100%            | Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности | Ежемесячно   |
|      |  | В абсолютном размере | Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности                  | Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности      |
|      |  | В абсолютном размере | 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  |                 |
| 1.3.   | Премияльная выплата по итогам работы |                                      |   |                 |
| 1.3.1. | за квартал                           | 0 – 1,0 фонда оплаты труда работника | Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявленные 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 квартал |
| 1.3.2. | за год                               | 0 – 1,5 фонда оплаты труда работника |   | 1 раз в год     |

4.5. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год

осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, Положением о «Стимулирующих выплатах работникам» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Излучинская общеобразовательная средняя школа № 1 с углубленным изучением отдельных предметов».

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за I. II. III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

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

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 11 настоящего Положения.

Таблица 11

**Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год**

| <b>№ п/п</b> | <b>Показатели</b>  | <b>Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику</b> |
|--------------|--|--|
| <b>1</b>     | <b>2</b>   | <b>3</b>   |
| 1.           | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов | до 20%   |
| 2.           | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений    | до 20%   |
| 3.           | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации             | до 20%   |
| 4.           | Несоблюдение трудовой дисциплины   | до 20%   |

## **V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю организации устанавливаются муниципальным правовым актом района и указывается в трудовом договоре.

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

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

5.5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Управления по согласованию с главой района (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).

5.6. Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Управления.

5.7. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц – 10%.

в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц – 6%.

5.8. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в



следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы организации;

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 организации, причинения ущерба автономному округу, району, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение настоящего Положения.

5.9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 36 постановления главы Нижневартковского района № 2 от 09.01.2018 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций района и прочих организаций образования, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации района».

5.10. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

5.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт 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, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

5.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается **с учетом сложности и объема выполняемой работы:**

в общеобразовательных организациях:

руководитель – 5;

заместитель руководителя и главного бухгалтера – 5.

Для исчисления среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения руководствоваться Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

5.13. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

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

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

единовременная выплата работникам муниципальных и образовательных организаций района, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации района, за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий;

единовременная выплата председателю, заместителю председателя и экспертам региональных предметных комиссий за проверку диагностических

работ в 10-х классах, запланированных к проведению в период с 1 сентября 2020г по 31 декабря 2020года (далее – единовременная выплата за проверку диагностических работ).

единовременные выплаты по Решению думы Нижневартовского района №219 от 02.07.2012г.

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует должностному окладу 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.

6.3. Работникам организации 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 VII настоящего Положения.

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

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

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 организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного

оплачиваемого отпуска исчисляется из расчета должностного оклада, тарифной ставки (оклада) по фактической нагрузке на дату начала отпуска, с учетом стимулирующих выплат в размере 20%, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать одного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

При условии нагрузки по основной должности менее одной штатной единицы, но общая нагрузка работника по основному месту работы составляет не менее одной штатной единицы, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в перерасчете на одну штатную единицу по основной должности.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.»

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

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

работнику, уволенному за виновные действия.

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

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

Выплата премии осуществляется по согласованию с главой района не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.5. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается

ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.6. Работникам муниципальных учреждений района предоставляются единовременные выплаты по Решению думы Нижневартовского района №219 от 02.07.2012г.:

оплата проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), полнородных и неполнородных братьев и сестер.

оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей.

оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей.

выплату одного месячного фонда оплаты труда работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, проработавшим в муниципальных учреждениях района не менее 15 лет. Размер одного фонда оплаты труда по основной должности для единовременной выплаты работающим юбилярам исчисляется из расчета должностного оклада, тарифной ставки (оклада) по фактической нагрузке на момент наступления юбилейной даты, с учетом стимулирующих выплат, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям.

Выплаты производятся по основному месту работы.

Выплаты устанавливаются в пределах обоснованной экономии по бюджетным средствам и за счет средств учреждений от приносящей доход деятельности.

6.6.«Единовременная выплата за проверку диагностических работ осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Единовременная выплата за проверку диагностических работ осуществляется по завершению работы региональных предметных комиссий на основании ведомости, содержащей сведения об объемах выполненных работ, исходя из:

видов деятельности педагогических работников;

количества фактических отработанных часов при выполнении возложенных функциональных обязанностей;

количества проверенных письменных работ (при условии проверок одной работы не более, чем двумя педагогическими работниками, привлекаемыми в качестве экспертов региональных предметных комиссий);

стоимости одного часа работы(стоимости проверки одной работы), учитывающий районный коэффициент, процентную надбавку за работу с персональными данными в соответствии с таблицей 12 настоящего положения.

Таблица 12

**Стоимость одного часа работы(стоимость проверки одной работы)  
на одного педагогического работника, привлекаемого к проверке  
диагностических работ в 10-х классах.**

| №п/п | Виды деятельности работников   | Единица измерения | Стоимость одного часа работы стоимость проверки одной работы( руб.) |
|------|--|-------------------|---|
| 1.   | Председатель региональной предметной комиссии  | 1 час             | 118.8   |
| 2.   | Заместитель председателя региональной предметной комиссии  | 1 час             | 46.67   |
| 3.   | Эксперт региональной предметной комиссии (проверка письменных работ по русскому языку, литературе, обществознанию, истории, иностранным языкам, а также устной работы по иностранным языкам) | 1 час             | 70.72   |
| 4.   | Эксперт региональной предметной комиссии (проверка письменных работ по математике, географии, биологии, физике, информатике, химии)  | 1 работа          | 56.57   |

Постановление Администрации района №1471 от 30.09.2020г

6.7. Единовременная выплата работникам муниципальных образовательных организаций района, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации района, участвующим в проведении единого государственного экзамена в пунктах проведения единого государственного

экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий в случае введения на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации. Единовременная выплата устанавливается в размере 1000 рублей за каждый день выполнения обязанностей при проведении ГИА с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям на основании ведомости. (постановление администрации района № 987 от 02.07.2020г)

## **VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации**

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, за счет средств бюджетов автономного округа и муниципального района, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок 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 учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3, 6 таблицы 8 настоящего Положения;

на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы.

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

7.4. Перечень должностей, относимых к

административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу организации, утверждается приказом Управления.

7.5. Руководитель организации при планировании фонда оплаты труда организации предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала организации в размере не больше 40. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу организации, утверждается приказом Управления образования и молодёжной политики администрации Нижневартовского района.

### **VIII. Порядок определения уровня образования (базового коэффициента)**

8.1. Уровень образования работников при установлении ставки заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

8.2. Требования к уровню образования при установлении ставки заработной платы предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников справки государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление ставки заработной платы, предусмотренной для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также педагогического института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставки заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

8.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов),



педучилищ и музыкальных училищ, работающих в организации, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

8.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в т.ч. в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются: при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

8.6. Работники, обучившиеся по дополнительным профессиональным образовательным программам, обеспечивающим совершенствование знаний специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности, прошедшие государственную итоговую аттестацию, получившие дипломы о профессиональной переподготовке, которые удостоверяют право (соответствие квалификации) специалиста на ведение профессиональной деятельности в определенной сфере, имеют право на установление ставки заработной платы, предусмотренного для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование.

## **IX. Порядок исчисления средней заработной платы**

9.1. Настоящее Положение устанавливает особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - средний заработок).

9.2. Для расчета среднего заработка работников организации учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

заработная плата, начисленная работнику по ставкам заработной платы за отработанное время;

для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска; для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 9.5. настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

9.10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время то, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

9.11. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

9.12. При работе на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии с пунктами 9.10. и 9.11. настоящего Положения.

9.13. При определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, используется средний часовой заработок.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

9.5. При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.6. В случае, если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период или за период, превышающий расчетный период, либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с пунктом 9.5. настоящего Положения, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному.

9.7. В случае, если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период и до начала расчетного периода, средний заработок определяется исходя из размера заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка.

9.8. В случае, если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки (оклада), должностного оклада.

9.9. При определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях:

заработная плата, начисленная педагогическим работникам за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год, независимо от времени начисления;

заработная плата, рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;

надбавки и доплаты к ставкам заработной платы за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство и другие;

повышающие коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, коэффициента территории, стимулирующие выплаты;

выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений;

постоянные и разовые премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

9.3. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

9.4. Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 9.15. настоящего Положения, на количество часов, фактически отработанных в этот период.

Средний заработок определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате.

9.14. При определении среднего заработка для оплаты дополнительных учебных отпусков оплате подлежат все календарные дни (включая нерабочие праздничные дни), приходящиеся на период таких отпусков, предоставляемых в соответствии со справкой-вызовом учебного заведения.

9.15. При определении среднего заработка премии и вознаграждения учитываются в следующем порядке:

ежемесячные премии и вознаграждения - фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной выплаты за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода;

премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц, - фактически начисленные в расчетном периоде за каждый показатель, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительности расчетного периода, и в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода, если продолжительность периода, за который они начислены, превышает продолжительность расчетного периода;

вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий событию календарный год, - независимо от времени начисления вознаграждения.

В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 9.5. настоящего Положения, премии и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде, за исключением премий, начисленных за фактически отработанное время в расчетном периоде (ежемесячные, ежеквартальные и др.).

Если работник проработал неполный рабочий период, за который начисляются премии и вознаграждения, и они были начислены пропорционально отработанному времени, они учитываются при определении среднего заработка исходя из фактически начисленных сумм в порядке, установленном настоящим пунктом.

9.16. При повышении должностного оклада, денежного вознаграждения средний заработок работников повышается в следующем порядке:

если повышение произошло в расчетный период, - выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки (оклада), должностного оклада, денежного вознаграждения, установленных в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, на тарифные ставки (оклады), должностные оклады, денежное вознаграждение, установленные в каждом из месяцев расчетного периода;

если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, - повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;

если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, - часть среднего заработка повышается с даты повышения базовой единицы, денежного вознаграждения до окончания указанного периода.

При повышении среднего заработка учитываются ставки заработной платы, денежное вознаграждение и выплаты, установленные к ставкам заработной платы, денежному вознаграждению в фиксированном размере (проценты, кратность), за исключением выплат, установленных к ставкам заработной платы, денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность).

При повышении среднего заработка выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах, не повышаются.

9.17. Средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит повышению на коэффициент, рассчитанный путем деления базовой единицы, денежного вознаграждения, установленных работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе, на базовую единицу, денежное вознаграждение, установленные в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула в организации (филиале, структурном подразделении) повышалась базовая единица, денежное вознаграждение.

При этом в отношении выплат, установленных в фиксированном размере и в абсолютном размере, действует порядок, установленный пунктом 9.16. настоящего Положения.

9.18. Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и

выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

9.19. Лицам, работающим на условиях совместительства, средний заработок определяется в порядке, установленном настоящим Положением.

## **Х. Заключительные положения**

10.1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда организацией в Положении о системе оплаты труда организации могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит действующим нормативным правовым актам Российской Федерации, автономного округа, района.

10.2. Структура и предельная штатная численность организаций, подведомственных Управлению, утверждается руководителем организации по согласованию с Управлением.

10.3. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

10.4. Главный бухгалтер несёт персональную ответственность за соблюдение порядка начисления и выплат по заработной плате в соответствии с Положением об оплате труда.