1.8. В пределах фонда оплаты труда образовательной организации осуществляются выплаты разовой материальной помощи на случай смерти работника, его близких родственников в соответствии с Постановлением Администрации муниципального образования Надымский район.

**II. Основные термины и понятия**

Для достижения целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

**система оплаты труда работников образовательных организаций**– совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;

**базовый оклад**– минимальный оклад работника, замещающего должности, входящие в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**тарифная ставка**– фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**базовый коэффициент**– относительная величина, зависящая от уровня образования работника, определяющая размер повышения базового оклада;

**повышающий коэффициент**– относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

**должностной оклад**– фиксированный размер оплаты труда работника, замещающего должности, входящие в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**фонд оплаты труда**– фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих, фонда компенсационных доплат и фонда надбавок и доплат;

**фонд должностных окладов**– сумма денежных средств, направляемых на выплату должностных окладов работников, замещающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам «руководители», «специалисты», «служащие», включающая систему базовых окладов с учетом базового и повышающих коэффициентов;

**фонд ставок рабочих**– сумма денежных средств, направляемых на выплату тарифных ставок работников, замещающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «рабочие»;

**фонд надбавок и доплат**– сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, стимулирующих надбавок и доплат, носящих как регулярный, так и разовый характер;

**доплаты**– дополнительные выплаты к должностным окладам, тарифным ставкам, носящие как компенсационный, так и стимулирующий характер;

**надбавки**– дополнительные стимулирующие выплаты к должностным окладам, тарифным ставкам, имеющие регулярный или разовый характер;

**фонд компенсационных доплат***–* сумма денежных средств, направляемых на выплату доплат, носящих компенсационный характер, за дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, характером отдельных видов работ, за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

**III. Формирование фонда оплаты труда**

3.1. Фонд оплаты труда работников школы состоит из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих, фонда компенсационных доплат и фонда надбавок и доплат.

При формировании фонда должностных окладов работников школы, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства, согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства, исходя из величины, равной произведению размера базового оклада, соответствующего вакантной должности, на базовый коэффициент и на коэффициент 1,25.

Фонд оплаты труда исчисляется по формуле:

ФОТ = ФДО + ФСР + ФНД + ФКД,

где:

ФОТ - фонд оплаты труда;

ФДО - фонд должностных окладов;

ФСР - фонд ставок рабочих;

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФКД - фонд компенсационных доплат.

3.2. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

ФНД = (ФДО + ФС) x Кнд,

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФДО - фонд должностных окладов;

ФС - фонд ставок рабочих;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливаемый постановлением Администрации муниципального образования Надымский район.

Величина фонда компенсационных доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

ФКД = (ФДО + ФС) x Ккв,

где:

ФКД - величина фонда компенсационных доплат;

ФДО - фонд должностных окладов;

ФС - фонд ставок рабочих;

Ккв - коэффициент фонда компенсационных доплат, установленный в размере не более 5% от суммы фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих.

3.3. Коэффициент фонда надбавок и доплат может устанавливаться для разных типов, видов и категорий образовательных организаций в разном размере (в % от суммы фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих).

Конкретный размер коэффициента фонда надбавок и доплат устанавливается директором школы и не должен противоречить действующему законодательству.

3.4. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных нормативными правовыми актами Ямало-Ненецкого автономного округа.

3.5. При утверждении фонда оплаты труда работников школы сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, тарифных ставок, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются средства в размере месячного фонда оплаты труда для выплаты премии к профессиональному празднику Дню учителя.

**IV. Базовый оклад работника и базовый коэффициент**

4.1. Базовый оклад работника школы является составной частью его должностного оклада. Размер базового оклада устанавливается Постановлением Администрации муниципального образования Надымский район и индексируется в соответствии с порядком планирования бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период и Постановлением Администрации муниципального образования Надымский район.

4.2. Коэффициент уровня образования является базовым коэффициентом отраслевой системы оплаты труда работников образовательных организаций. Образовательному уровню работника с основным общим образованием присваивается коэффициент уровня образования в размере 1,0. Для уровней образования выше основного общего образования устанавливаются базовые коэффициенты в размере согласно приложению №2 к настоящему Положению.

4.3. В случае, если фактический объем нагрузки работника выше или ниже установленных законодательством Российской Федерации норм, базовый оклад рассчитывается пропорционально фактически установленному объему.

**V. Повышающие коэффициенты**

5.1. Для установления должностного оклада, тарифной ставки к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты (далее – повышающие коэффициенты). Значения повышающих коэффициентов устанавливаются Постановлением Администрации муниципального образования Надымский район.

5.2. Коэффициент стажа работы (К2).

Для работников образовательных организаций, замещающих должности, относящиеся в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам «руководители», «специалисты», «учебно-вспомогательный персонал» и «служащие», устанавливается четыре стажевые группы. Для каждой стажевой группы устанавливается повышающий коэффициент стажа (К2) согласно приложению №3 к настоящему Положению.

При установлении коэффициента стажа работы (К2) для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам «руководители» и «специалисты»,учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными правовыми актами. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «руководители» и не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях, соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации.

Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «служащие»,учитывается стаж работы по занимаемой должности.

5.3. Коэффициент специфики работы (К3).

Для установления коэффициента специфики работы применяется [классификатор](#Par96) типов и видов образовательных организаций и деятельности работников для установления коэффициента специфики работы в образовательнойорганизации (классификатор специфики) согласно приложению №4 к настоящему Положению.

Классификатором специфики образовательные организации и соответствующие виды деятельности работников объединяются в пять типовых групп по общему признаку – размеру доплат и надбавок к окладу.

Для каждой типовой группы образовательных организаций и видов деятельности работников устанавливается повышающий коэффициент специфики работы согласно приложению №3 к настоящему Положению.

5.4. Коэффициент квалификации (К4).

Коэффициент квалификации применяется для работников образовательных организаций, имеющих квалификационную категорию по итогам аттестации, ученую степень кандидата наук, доктора наук, государственную награду и (или) почетные звания Российской Федерации, РСФСР, СССР, знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», при условии их соответствия профилю образовательной организации или профилю деятельности.

Величина повышающего коэффициента квалификации устанавливается согласно приложению №3 к настоящему Положению.

Коэффициент квалификации для профессиональных квалификационных групп «руководители» и «специалисты» устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентами за ученую степень кандидата наук, доктора наук, государственную награду и (или) почетные звания Российской Федерации, РСФСР, СССР, знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник».

Коэффициент квалификации для профессиональной квалификационной группы «служащие» устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификацию по должности с коэффициентами за ученую степень кандидата наук, доктора наук, государственную награду и (или) почетные звания Российской Федерации, РСФСР, СССР, знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник».

Уровень квалификации для профессиональной квалификационной группы «учебно-вспомогательный персонал» и «служащие» определяется предварительной аттестацией при приеме на работу и включается в наименование должности по тарифно-квалификационному справочнику (например, должности по первому или второму квалификационному уровню или наименования «старший», «ведущий»).

При возникновении у работника права на установление коэффициента квалификации по двум и более основаниям, связанным с наличием ученой степени кандидата наук, доктора наук, государственной награды, почетного звания Российской Федерации, РСФСР, СССР, знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», коэффициент квалификации устанавливается по одному основанию в максимально возможном размере.

Коэффициент квалификации для работников образовательных организаций, имеющих ученую степень кандидата наук, доктора наук, государственную награду и (или) почетные звания Российской Федерации, РСФСР, СССР, знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», устанавливается на базовый оклад без учета фактической нагрузки работника.

5.5. Коэффициент масштаба управления (К5).

Коэффициент масштаба управления устанавливается работникам, относящимся к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей и общеотраслевых должностей служащих второго уровня (2,3 и 5 квалификационные уровни), третьего уровня (5 квалификационный уровень) и четвертого уровня (1 и 2 квалификационные уровни) в зависимости от группы по оплате труда.

Группы по оплате труда вышеуказанных работников определяются на основе объемных показателей, характеризующих масштаб и сложность руководства образовательной организации.

Предусмотрено четыре группы оплаты труда по объемным показателям, каждой из которых присваивается величина повышающего коэффициента масштаба управления согласно приложению №3 к настоящему Положению.

Порядок отнесения к группам по оплате труда вышеуказанных работников осуществляется в порядке, установленном в приложении №5 к настоящему Положению.

Группа по оплате труда работников определяется не чаще одного раза в год органом управления образованием по подчиненности учреждения образования в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых показателей, но не более чем на два года.

Для применения коэффициента масштаба управления при исчислении должностного оклада работников следует руководствоваться Перечнемдолжностей по профессиональным квалификационным группам работников образовательных организаций согласно приложению №1 к настоящему Положению.

Должности «старший методист», «старший инструктор-методист», «старший мастер», «старший воспитатель» в образовательных организациях могут вводиться при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему другими работниками, а также при отсутствии каких-либо сотрудников в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

5.6. Коэффициент уровня управления (К6).

Коэффициент уровня управления применяется для исчисления должностного оклада работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «руководители». В зависимости от должности, занимаемой в системе управления образовательной организации, работнику устанавливается повышающий коэффициент уровня управления согласно пункту 1 приложения №3 к настоящему Положению.

Отнесение должностей работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «руководители», к уровню управления осуществляется согласно приложению №1 к настоящему Положению.

**VI. Должностной оклад работника**

6.1. Размер должностного оклада работника зависит от величины базового оклада и размеров базового и повышающих коэффициентов. Должностной оклад работника рассчитывается путем суммирования произведения базового оклада на базовый коэффициент с произведениями базового оклада на базовый коэффициент и на повышающие коэффициенты.

6.2. Для каждой профессиональной квалификационной группы формируется набор повышающих коэффициентов для расчета должностного оклада.

6.2.1. Должностной оклад работника профессиональной квалификационной группы руководителей и группы общеотраслевых должностей, служащих второго уровня (2,3 и 5 квалификационный уровень), третьего уровня (5 квалификационный уровень) и четвертого уровня исчисляется по формуле:

О рук = (Бо x К1) + (Бо x К1 x К2) + (Бо x К1 x К3) + (Бо x К1 x К4) + (Бо x К1 x К5) + (Бо x К1 x К6),

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя или служащего;

Бо - величина базового оклада;

К1 - коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

К2 - коэффициент стажа работы;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6- коэффициент уровня управления

6.2.2. Должностной оклад работника квалификационной группы должностей педагогических работников исчисляется по формуле:

О сп = (Бо x К1) + (Бо x К1 x К2) + (Бо x К1 x К3) +(Бо x К1 x К4),

где:

О сп - размер должностного оклада педагогического работника;

Бо - величина базового оклада;

К1 - коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

К2 - коэффициент стажа работы (педагогический стаж);

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации;

6.2.3. Должностной оклад служащего профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала и служащих первого уровня, второго уровня (1 и 4 квалификационный уровень) третьего уровня (1,2,3 и 4 квалификационный уровень) исчисляется по формуле:

 О с увп= (Бо x К1) + (Бо x К1 x К2) + (Бо x К1 x К3) + (Бо x К1 x К4),

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада;

К1 - коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

К2 - коэффициент стажа работы (стаж работы по специальности);

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации

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

**VII.Тарифная сетка по оплате труда рабочих образовательной организации**

7.1. Тарифные ставки (оклады) работников по профессиональной квалификационной группе «рабочие» определяются на основе следующей таблицы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих первого уровня | Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочихпервого, второго уровня |
| 1 квалиф. уровень | 2 квалиф. уровень | 1 квалиф. уровень | 2 квалиф. уровень | 3 квалиф. уровень | 4 квалиф. уровень |
| Тарифный коэффициент | 1= БО | 1,01 | 1,16 | 1,30 | 1,40 | 1,50 |

Тарифные ставки (оклады), определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенных законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

7.2. Тарифные ставки (оклады) рабочих определяются путем умножения базового оклада на соответствующий тарифный коэффициент.

7.3. Должностной оклад работника по рабочей профессии исчисляется по формуле:

О р = (Бо x Кр) + (Бо x Кр x К3),

где:

О р - размер должностного оклада рабочего по итогам аттестации рабочего места;

Бо - величина базового оклада;

Кр - тарифный коэффициент (коэффициент разряда);

К3 - коэффициент специфики работы.

7.4. Для установления должностного оклада профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих к тарифной ставке (окладу) применяется коэффициент специфики работы, величина которого устанавливается применительно к значению повышающих коэффициентов, установленных для профессиональной квалификационной группы «служащие», согласно приложению №2 к Положению.

Для установления должностного оклада профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих, удостоенных государственной награды, к тарифной ставке (окладу) применяется коэффициент квалификации.

7.5. Доплаты и надбавки для профессиональной квалификационной группы общеотраслевых профессий рабочих производятся из Фонда доплат и надбавок.

**VIII. Принципы формирования и использования фонда надбавок**

**и доплат и фонда компенсационных доплат**

8.1. Фонд надбавок и доплат является составной частью фонда оплаты труда. Из фонда надбавок и доплат производятся следующие выплаты:

- стимулирующие надбавки за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ;

- оплата дополнительных видов работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников.

Размеры надбавок и доплат к должностным окладам, тарифным ставкам работников, условия и порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательной организации.

8.2. Предельный размер коэффициента фонда надбавок и доплат устанавливается муниципальным правовым актом Администрации муниципального образования Надымский район в процентах от суммы фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих. Конкретный размер коэффициента фонда надбавок и доплат устанавливается директором школы и не должен превышать размера, установленного постановлением Администрации муниципального образования Надымский район.

8.3. Из фонда компенсационных доплат производятся обязательные компенсационные выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных. Размеры указанных выплат устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест.

8.4. Для осуществления стимулирующих надбавок директору школы в структуре фонда надбавок и доплат формируется фонд надбавок и доплат директору школы («директорский фонд»). Размер фонда надбавок и доплат директору школы составляет до 5 процентов от фонда надбавок и доплат образовательной организации.

Формирование и использование фонда надбавок и доплат директору школы осуществляется Департаментом образования Администрации муниципального образования Надымский район по подчиненности организаций в соответствии с Положением о стимулировании труда руководителей образовательных организаций, согласованным с курирующим заместителем Главы Администрации муниципального образования Надымский район.

8.5. Помимо доплат и надбавок, выплачиваемых работникам образовательной организации из фонда надбавок и доплат, производятся иные выплаты стимулирующего характера по результатам работы, а также осуществляется выплата материальной помощи. Указанные выплаты осуществляются в пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой образовательной организации или планом финансово-хозяйственной деятельности.

Размер и порядок премирования по результатам работы, установления единовременных стимулирующих выплат, оказания материальной помощи работникам определяются образовательной организацией самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательной организации.

Источниками формирования данного фонда могут быть экономия фонда оплаты труда, предусмотренного по бюджетной смете образовательной организации, а также средства, предусмотренные пунктом 3.5 настоящего Положения.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням работника образовательной организации.

**IX. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

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

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

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

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

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

9.2. Директор школыв 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.

Размер оплаты труда за один час работы определяется исходя из размера базового оклада для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образовательных организаций с применением установленных постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа коэффициентов почасовой оплаты труда специалистов, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях.

Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров и соревнований, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

Приложение №1

к Положению об оплате труда работников школы

**Перечень**

**должностей по профессиональным квалификационным группамработников школы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Должность,отнесенная к квалификационным уровням |
| 1. **Руководители**
 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений |
| 1.1.  | 1 квалификационный уровень |  |
| 1.2 | 2 квалификационный уровень | заместитель директора: заместитель по учебно-воспитательной работе, заместитель по административно-хозяйственной работе, заместитель по воспитательной работе, заместитель по научно-методической работе, руководители инфраструктурных объектов |
| 1.3. | 3 квалификационный уровень | директор образовательнойорганизации |
| **II. Специалисты** |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | воспитатель; методист; педагог-психолог; воспитатель ГПД |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;учитель; учитель-логопед |
| **III. Служащие** |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень |  |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | диспетчер образовательного учреждения |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работниковучебно-вспомогательного персонала первого уровня |
| 3.3. | 1 квалификационный уровень |  |
| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня |
| 3.4. | 1 квалификационный уровень |  |
| 3.5. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» |
| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащихвторого уровня |
| 3.6. | 1 квалификационный уровень | администратор, лаборант; секретарь руководителя, документовед |
| 3.7. | 2 квалификационный уровень | заведующий библиотекой, заведующий музеем, заведующий хозяйствомДолжности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория |
| 3.8. | 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория |
| 3.9. | 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» |
| 3.10. | 5 квалификационный уровень |  |
| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащихтретьего уровня |
| 3.11. | 1 квалификационный уровень | библиотекарь, специалист по кадрам, инженер-электроник, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по технической поддержке компьютерной техники, системный администратор |
| 3.12. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория |
| 3.13. | 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория |
| 3.14. | 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» |
| **IV. Рабочие** |
| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей рабочихпервого уровня |
| 4.1. | 1 квалификационный уровень | наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| 4.2. | 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» |
| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей рабочих второго уровня |
| 4.3. | 1 квалификационный уровень | наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |
| 4.4. | 2 квалификационный уровень | наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля |
| 4.5. | 3 квалификационный уровень | наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |
| 4.6. | 4 квалификационный уровень | наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы |

Приложение №2

к Положению об оплате труда работников школы

**Размеры**

**базового коэффициента для определения расчета должностных окладов работников образовательной организации по профессиональным квалификационным группам**

**должностей «руководители», «специалисты» и «служащие»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базового оклада | Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников |
| руководители | специалисты | служащие |
| 1. Базовый коэффициент
 |
| 1.1. | Коэффициент уровня образования | высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «специалист», «магистр» | 1,50 | 1,50 | 1,50 |
| высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «бакалавр» | 1,40 | 1,40 | 1,40 |
| неполное высшее профессиональное образование; среднее профессиональное образование | 1,30 | 1,30 | 1,30 |
| начальное профессиональное образование  | 1,20 | 1,20 | 1,20 |
| среднее (полное) общее образование | 1,10 | 1,10 | 1,10 |
| основное общее образование | 1,00 | 1,00 | 1,00 |

Приложение №3

к Положению об оплате труда работников школы

**Размеры**

**повышающих коэффициентов для определения расчета должностных окладов работников образовательной организации по профессиональным квалификационным группам должностей**

**«руководители», «специалисты» и «служащие»**

1. Профессиональные квалификационные группы должностей «руководители» и «специалисты»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базового оклада | Руководители | Специалисты |
| 1 КУ | 2 КУ | 3КУ |
| 1. Базовый коэффициент
 |  |
| 1.1. | Коэффициент стажа работы | стаж работы более 20 лет | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 |
| стаж работы от 10 до 20 лет | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 |
| стаж работы от 3 до 10 лет | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 0,10 |
| стаж работы от 0 до 3 лет | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 0,05 |
| 1.2. | Коэффициент специфики | тип 1 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,25 |
| тип 2 | 0,15 | 0,15 | 0,15 | 0,20 |
| тип 3 | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 0,15 |
| тип 4 | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 0,10 |
| тип 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1.3. | Коэффициент квалификации | высшая квалификационная категория | 0,50 | 0,50 | 0,50 | 0,50 |
| первая квалификационная категория | 0,30 | 0,30 | 0,30 | 0,30 |
| вторая квалификационная категория, вторая категория | 0,15 | 0,15 | 0,15 | 0,15 |
| знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник» | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 |
| почетное звание с наименованием «Народный» | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 |
| почетное звание с наименованием «Заслуженный» | 1,77 | 1,77 | 1,77 | 1,77 |
| ученая степень доктора наук | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 |
| ученая степень кандидата наук | 1,77 | 1,77 | 1,77 | 1,77 |
| государственная награда | 1,06 | 1,06 | 1,06 | 1,06 |
| 1.4. | Коэффициент масштаба управления | группа 1 | 0,60 | 0,60 | 0,60 |  |
| группа 2 | 0,40 | 0,40 | 0,40 |  |
| группа 3 | 0,20 | 0,20 | 0,20 |  |
| группа 4 | 0,10 | 0,10 | 0,10 |  |
| 1.5. | Коэффициент уровня управления | уровень управления  | 0,60 | 1,00 | 1,80 | 0 |

1. Профессиональные квалификационные группы должностей «служащие»

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базового оклада | Профессиональнаяквалификационная группа должностей работников учебно вспомогательного персонала первого и второго уровня | Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня | Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня | Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих третьего уровня | Профессиональнаяквалификационная группа общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня |
| 1 КУ | 2 КУ | 1 КУ | 2 КУ | 3КУ | 4 КУ | 5 КУ | 1 КУ | 2 КУ | 3КУ | 4 КУ | 5 КУ | 1 КУ | 2 КУ |
| 1. Повышающие коэффициенты
 |
| 1.1. | Коэффициент стажа работы | стаж работы более 20 лет | 0,25 | 0,25 | 0,25 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 |
| стаж работы от 10 до 20 лет | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 |
| стаж работы от 3 до 10 лет | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 0,10 |
| стаж работы от 0 до 3 лет | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 0,05 |
| 1.2. | Коэффициент специфики работы | тип 1 | 0,16 | 0,16 | 0,16 | 0,25 | 0,20 | 0,20 | 0,25 | 0,20 | 0,25 | 0,25 | 0,25 | 0,25 | 0,20 | 0,20 | 0,20 |
| тип 2 | 0,12 | 0,12 | 0,12 | 0,20 | 0,15 | 0,15 | 0,20 | 0,15 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,15 | 0,15 | 0,15 |
| тип 3 | 0,08 | 0,08 | 0,08 | 0,15 | 0,10 | 0,10 | 0,15 | 0,10 | 0,15 | 0,15 | 0,15 | 0,15 | 0,10 | 0,10 | 0,10 |
| тип 4 | 0,04 | 0,04 | 0,04 | 0,10 | 0,05 | 0,05 | 0,10 | 0,05 | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 0,05 | 0,05 | 0,05 |
| тип 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1.3. | Коэффициент квалификации | «ведущий», «старший», специалисты | 0,40 | 0 | 0,40 | 0,40 | 0,40 | 0,40 | 0,40 | 0,40 | 0,40 | 0,40 | 0,40 | 0,40 | 0,40 | 0,40 | 0,40 |
| первая категория | 0,25 | 0,25 | 0 | 0,25 | 0,25 | 0,25 | 0,25 | 0,25 | 0,25 | 0,25 | 0,25 | 0,25 | 0 | 0,25 | 0,25 |
| вторая категория | 0,15 | 0,15 | 0 | 0,15 | 0,15 | 0,15 | 0,15 | 0,15 | 0,15 | 0,15 | 0,15 | 0,15 | 0 | 0,15 | 0,15 |
| Знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник» | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 | 0,20 |
| почетное звание «Народный» |  |  |  | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 |
| почетное звание «Заслуженный» |  |  |  | 1,77 | 1,77 | 1,77 | 1,77 | 1,77 | 1,77 | 1,77 | 1,77 | 1,77 | 1,77 | 1,77 | 1,77 |
| ученая степень доктора наук |  |  |  | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 | 2,12 |
| ученая степень кандидата наук |  |  |  | 1,77 | 1,77 | 1,77 | 1,77 | 1,77 | 1,77 | 1,77 | 1,77 | 1,77 | 1,77 | 1,77 | 1,77 |
| государственная награда | 1,06 | 1,06 | 1,06 | 1,06 | 1,06 | 1,06 | 1,06 | 1,06 | 1,06 | 1,06 | 1,06 | 1,06 | 1,06 | 1,06 | 1,06 |
| 1.4. | Коэффициент масштаба управления | группа 1 |  |  |  |  | 0,60 | 0,60 |  | 0,60 |  |  |  |  | 0,60 | 0,60 | 0,60 |
| группа 2 |  |  |  |  | 0,40 | 0,40 |  | 0,40 |  |  |  |  | 0,40 | 0,40 | 0,40 |
| группа 3 |  |  |  |  | 0,20 | 0,20 |  | 0,20 |  |  |  |  | 0,20 | 0,20 | 0,20 |
| группа 4 |  |  |  |  | 0,10 | 0,10 |  | 0,10 |  |  |  |  | 0,10 | 0,10 | 0,10 |
| 1.5. | Коэффициент уровня управления | уровень управления |  |  |  |  | 0,60 | 0,60 |  | 0,60 |  |  |  |  | 0,60 | 0,60 | 0,60 |

Приложение №4

к Положению об оплате труда работников школы

**Классификатор**

**типов образовательных организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы в образовательной организации (классификатор специфики)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование типов образовательных организаций | Размер повышающего коэффициента по специфике работы (К3) / группа | Наименование видов деятельности в образовательных организациях (далее – ОО) различных типов, видов и категорий |
| 2.Общеобразовательные организации; организации для детей дошкольного и младшего школьного возраста | Тип 5 | 2.1. Работа в общеобразовательной организации, реализующей:-образовательные программы начального общего образования;-образовательные программы основного общего образования;-образовательные программы среднего общего образования |
| Тип 3 | 2.4. работа в **школе с углубленным изучением предметов,** классах с углубленным изучением предметов;2.5.\* обучение больных детей-хроников на дому по перечню заболеваний по п.2 Приложения 7 к Инструкции по заработной плате, утвержденной приказом Минпроса СССР от 16.05.1985 №94;2.6. работа, связанная со следующими видами деятельности:2.6.1. заведование учебным методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией;2.6.2.\* проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, физики, географии, химии, истории, обществознания, биологии, природоведения, изо, информатики и ИКТ;2.7. выполнение обязанностей классного руководителя |

Примечание:

1. Коэффициент специфики работы распространяется на все профессиональные квалификационные группы работников образовательной организации, в том числе профессиональные квалификационные группы рабочих.

2. Категории присваиваются образовательной организации по итогам аттестации.

3. В случае, если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящуюся к двум видам (категориям) образовательного учреждения, указанных в настоящем Классификаторе специфики, его должностной оклад повышается по двум основаниям. Абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада, без учета повышения по другому основанию.

4. В случае, если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящуюся к двум видам работ, по которым производится повышение, указанное в настоящем Классификаторе специфики, его должностной оклад также повышается по двум основаниям. Абсолютный размер каждого повышения исчисляется исходя из базового оклада, без учета повышения по другому основанию.

Например, если учитель русского языка выполняет работу классного руководителя и проверяет тетради по русскому языку, расчет производится по двум основаниям.

\*5. По видам работ, указанных в пунктах 2.3.1, 2.3.2, 2.5, 2.6.2, 2.6.3, 2.8.1, 2.8.2, 5.1.1, 5.1.2, 5.2.2, 5.2.3, 5.5, 5.7, 7.4 настоящего Классификатора специфики, повышающий коэффициент устанавливается на количество соответствующих часов нагрузки учителя и определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

\*6. По видам работ, указанных в пунктах 1.5, 2.3.3, 2.6.1, 2.7, 2.8.3,2.8.4, 2.9, 5.1.3, 5.2.1, 5.3, 5.6, 5.7, 5.8, 7.3 настоящего Классификатора специфики, повышающий коэффициент устанавливается на базовый оклад без учета фактического объема нагрузки.

Приложение №5

к Положению об оплате труда работников школы

**Порядок**

**отнесения образовательной организации, осуществляющей обучение к группам по оплате труда работников,относящихся к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей и общеотраслевых должностей служащих второго уровня (2,3 и 5 квалификационные уровни), третьего уровня (5 квалификационный уровень) и четвертого уровня (1 и 2 квалификационные уровни)**

1. Основным критерием для определения коэффициента масштаба управления являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объемных показателей.

2. По объемным показателям установлено 4 группы по оплате труда для работников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Тип (вид) образовательной организации (далее – ОО) | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда работников от суммы баллов |
| I | II | III |
| 1 | Школа с углубленным изучением предметов | свыше 400 | до 400 | до 300 |

3. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательной организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

4. Отнесение организаций образования к одной из четырех групп по оплате труда работников производится по сумме баллов после оценки сложности руководства по показателям, указанным в приложении 5 Положения об оплате труда работников школы, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации муниципального образования Надымский район, утвержденного Постановлением Администрации муниципального образования Надымский район от 25.03.2014 №210 «О системе оплаты труда работников муниципальных организаций Надымский район».

Приложение №6

к Положению об оплате труда работников школы

**Перечень**

**обязательных выплат компенсационного характера работникам**

**муниципальной образовательной организации**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Виды работ или наименование выплат | Основание для оплаты | Указание на категорию работников | Рекомендуемый % надбавки к должностному окладу |
| 1. | За работу в ночное время | Ст.154 ТК РФ | все работники | до 35% |
| 2. | За работу в выходные и праздничные дни | Ст. 153 ТК РФ | все работники | оплата труда производится не менее, чем в двойном размере. По желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха |
| 3. | За работу с неблагоприятными условиями труда (на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда) | Ст. 146,147 ТК РФ | по результатам аттестации рабочих мест | до 12% |
| 4.  | За сверхурочную работу | Ст. 152 ТК РФ | работники, работающие по графику сменности | оплата труда за первые 2 часа сверхурочной работы производится не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. Сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно |

Приложение №7

к Положению об оплате труда работников школы

**Значение**

**кратного отношения средней заработной платы директора школы**

**к средней заработной плате работников,**

**возглавляемой им образовательной организации**

Кратное отношение средней заработной платы труда директора муниципальной общеобразовательной организации ксредней заработной плате работниковвозглавляемой

им образовательной организации составляет 2,2.