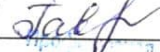


**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУ ДО «ДЭКОЦ»

  
Р.М. Гаврильчик  
«      »        2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МБУ ДО «ДЭКОЦ»

  
Т.С. Хозяинова  
«      »        2016 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о размерах и условиях оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детский этнокультурно-образовательный центр»  
(далее – Положение)**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников МБУ ДО «ДЭКОЦ» (далее - работники организации). Положение разработано с учетом приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 16.01.2014 N 1-нп "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры" (в редакции приказов Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 14.03.2014 N 4-нп, от 22.04.2015 N 2-нп, от 14.09.2015 N 6-нп), Изменениями Решением Думы г. Ханты-Мансийска от 28 сентября 2015 г. N 697-V РД, от 18 декабря 2015 г. № 745-V РД и 31 октября 2016 №27-VI РД.

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

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

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

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

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

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

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 согласно приложению к настоящему Положению;

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);

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

директорский фонд - объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения;

социальные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам организации социальных льгот, в частности, материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний и единовременной выплаты молодым специалистам.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Ханты – Мансийска (далее-город) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников организации состоит из:  
должностного оклада или тарифной ставки (оклада);  
компенсационных выплат;  
стимулирующих выплат;  
социальных и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, руководитель организации осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных

ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Годовой фонд оплаты труда формируется на очередной календарный год из объема средств, предусмотренных на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), компенсационных выплат, стимулирующих выплат и иных выплат (с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), из которых 30 процентов от годового фонда оплаты труда составляют выплаты стимулирующего и компенсационного характера, 10 процентов - иные выплаты.

1.7. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и регулируется действующим законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, настоящим Положением, нормативными актами Департамента, коллективным договором, отраслевым соглашением, заключенным между Департаментом и Ханты-Мансийской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социальных и правовых гарантий работников образования города Ханты-Мансийска (далее - отраслевое соглашение).

1.8. Базовая единица и коэффициенты, включенные в должностной оклад, устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

1.9. Дополнительно к установленным законодательством Российской Федерации мерам социальной поддержки руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам организации, имеющим стаж работы не менее пятнадцати лет в организациях, расположенных на территории города Ханты-Мансийска, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 25 произведений базовой единицы и базового коэффициента без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

Выплата производится в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Ханты-Мансийска при прекращении ими трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости.

## II. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливается нормативным актом Департамента в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования".

2.2. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации определяется путем

суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

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

2.5. Ежемесячная надбавка за ученую степень, устанавливается работникам организации в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук. 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 работникам организации, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной надбавки составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно в твердой сумме независимо от установленной нагрузки.

2.8. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Размер базового коэффициента

Таблица 1

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «Специалист» или квалификации (степени) «Магистр»	1,50
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «Бакалавр»	1,40
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,30
Начальное профессиональное образование	1,20
Среднее (полное) общее образование	1,10

Основное общее образование	1,00
----------------------------	------

2.9. Коэффициент территории в городе Ханты-Мансийске - 1,0.

2.10. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Размер коэффициента специфики работы

Таблица 2

Размер коэффициента специфики работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1. Организации дополнительного образования	
1.1. Работа в организации дополнительного образования	0
1.2. Проверка тетрадей для педагогических работников, преподающих сольфеджио, элементарную теорию музыки, музыкальную литературу, гармонию, анализ музыкальных произведений, историю хореографического искусства, историю театра, историю изобразительного искусства, расшифровку и аранжировку народной музыки, инструментовку (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
1.3. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы), руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.4. Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.5. Работа педагогического работника, связанная с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов в части внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,35

2.11. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

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

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

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Таблица 3

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,35
первая категория	0,20
вторая категория	0,10

Коэффициент за квалификационную категорию и коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты – Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам организации.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР указан в таблице 4.

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

Таблица 4

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР
1	2
<p>Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе:</p> <p>ордена, медали, знаки 0,40</p> <p>почетные, спортивные звания:</p> <p>«Народный...» 0,40</p> <p>«Заслуженный...» 0,30</p> <p>«Мастер спорта...» 0,10</p> <p>«Мастер спорта международного класса...» 0,25</p> <p>«Гроссмейстер...» 0,10</p> <p>«Лауреат премий президента РФ» 0,25</p> <p>почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования 0,05</p> <p>в сфере культуры почетные звания:</p> <p>«Лауреат международных конкурсов, выставок» 0,25</p> <p>«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации» 0,10</p>	
<p>Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:</p> <p>медали, знаки 0,4</p> <p>почетные звания 0,25</p> <p>почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры 0,05</p> <p>почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры 0,05</p>	

благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе: медаль К.Д.Ушинского	0,20
нагрудный знак «почетный работник...», почетное звание «почетный работник...», иные нагрудные знаки	0,1 0,05
благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
нагрудный знак "Почетный работник...", почетное звание "Почетный работник..."	0,10
иные нагрудные знаки	0,05
благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

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

2.12. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается руководителям, педагогическим работникам и специалистам организации в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" и постановлением Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих".

2.13. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам организации.

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



2.14. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда в соответствии с приложением к настоящему Положению.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 5.

Таблица 5

Размер коэффициента масштаба управления

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

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

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается нормативным актом Департамента.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 6.

Таблица 6

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80
Уровень 3	0,30

2.16. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего организации начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к

заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### III. Тарифные ставки (оклады) рабочих

#### 3. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 7)

Таблица 7

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,05	1,10	1,15	1,25	1,30	1,35	1,50	1,60	1,80

3.2. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с постановлением Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих"

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

3.4. Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в таблице 8.

Таблица 8

Размер коэффициента специфики работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1. Дошкольные образовательные организации	
1.1. Работа в дошкольных образовательных организациях	0,10
2. Общеобразовательные организации	

2.1. Работа в классах (группах) для обучающихся, инфицированных туберкулезом (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,15
--	------

3.5. На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

#### IV. Почасовая оплата труда

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

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.2. Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать специалистов, не состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией, для проведения учебных занятий в рамках образовательной программы с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. в соответствии с заключенным соглашением (договором).

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

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в организации, указаны в таблице 9.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в организации

Таблица 9

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени

1	2	3	4	5
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,12	0,10	0,05

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с заключённым соглашением (договором).

## 5. Компенсационные выплаты

### 5.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении 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.

5.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации, Решением Думы города Ханты-Мансийска от 28 мая 2010 года N 982 "О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска, а также в организациях, получающих субсидии из бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания", Изменениями к Положению Решением Думы города Ханты-Мансийска от 30 января 2015 года № 599-V, на основании правового акта организации.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в

других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации на основании правового акта работодателя.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.5. Выплаты, указанные в пункте 5.1 настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## 6. Стимулирующие выплаты

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

- за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам;
- директорский фонд;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

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

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

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

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 локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными нормативным актом Департамента и локальными нормативными актами организации.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, определяемые баллами и 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, баллах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, 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 определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Перечень показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников устанавливается нормативным актом Департамента.

6.4. Премияльные выплаты по итогам работы за год осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

При определении размеров выплат по итогам работы за год учитывается:  
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в течение года;

отсутствие дисциплинарных взысканий;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города. Конкретный размер премияльных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

6.5. В случаях и порядке, установленных коллективным договором, по согласованию с Департаментом может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников организации и не может превышать 10 тысяч рублей.

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

Директорский фонд состоит из регулярных и разовых выплат.

Размеры и порядок установления регулярных и разовых выплат руководителю из директорского фонда устанавливаются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя, утвержденных нормативным актом Департамента.

Размер директорского фонда устанавливается в процентном отношении от выплат стимулирующего характера за вычетом компенсационных выплат:

в организациях со штатной численностью до 49 единиц - 17 процентов;

в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13 процентов;

в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10 процентов;

в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6 процентов;

в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4 процента;

в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3 процента.

## 7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

материальная помощь на профилактику заболеваний.

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

Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте не старше 30 лет в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и (или) заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

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

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и (или) заключения трудового договора.

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

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

Решение о выплате работнику материальной помощи на профилактику заболеваний оформляется приказом руководителя организации.

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

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, отраслевым соглашением, локальным нормативным актом организации и составляет не менее 1,2 фонда оплаты труда, но не более 2 фондов оплаты труда, за исключением случаев, предусмотренных абзацем восьмым настоящего пункта.

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

Материальная помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему в организации полный год со дня заключения работником трудового договора, а также в случае ухода такого работника в отпуск с последующим увольнением, материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается пропорционально отработанному времени. Материальная помощь на профилактику заболеваний в указанных случаях выплачивается, если у работника имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

## 8. Иные выплаты

8.1. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (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.



9. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

9.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие (директорский фонд), социальные выплаты руководителю организации устанавливаются нормативным актом Департамента в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

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

9.4. Заработная плата руководителя организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать:

четырёхкратного размера средней заработной платы работников организации.

10. Заключительные положения

10.1. Допущенный организациями перерасход по фонду оплаты труда при реализации настоящего Положения не является основанием для увеличения объема финансового обеспечения выполнения муниципального задания в части расходов на оплату труда и влечет за собой ответственность руководителя.

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ  
И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ ГОРОДА ХАНТЫ-МАНСЙСКА К ГРУППАМ  
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ  
КОЭФФИЦИЕНТА МАСШТАБА УПРАВЛЕНИЯ**

**I. Общие положения**

1.1. Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления руководителям, их заместителям и руководителям структурных подразделений муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления (далее соответственно - руководители, организации), являются группы по оплате труда руководителей (далее также - группы по оплате труда), определяемые на основе объемных показателей организации (далее - объемные показатели).

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

**II. Объемные показатели**

2.1. По объемным показателям для определения коэффициента масштаба управления руководителям организаций устанавливаются четыре группы по оплате труда.

2.2. Отнесение организаций к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организации по показателям, указанным в таблице 1:

Таблица 1

Показатели оценки сложности руководства организацией

Показатель	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся	из расчета за	0,3

(воспитанников) в организации	каждого обучающегося (воспитанника)	
2. Количество групп в дошкольных образовательных организациях	из расчета за группу	10

3. Количество обучающихся в организациях дополнительного образования: в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др; музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)
4. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5. Количество работников в организации	за каждого работника	1
	Дополнительно	
	за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
	за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
6. Наличие групп продленного дня		до 20
7. Круглосуточное пребывание	за наличие до 4	до 10

обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных организациях	групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	
	за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в организациях работающих в таком режиме	до 30
8. Наличие филиалов, УКП, интерната при образовательной организации, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	до 20
	от 100 до 200 человек	до 30
	свыше 200 человек	до 50
9. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных организациях	из расчета за каждого	0,2
10. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
11. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
12. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15

<p>13. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной, самоходной и другой техники на балансе образовательной организации;</p> <p>учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники</p>	<p>за каждую единицу</p> <p>за каждую единицу</p>	<p>от 3, но не более 20</p> <p>до 20</p>
<p>14. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)</p>	<p>находящихся на балансе образовательных организаций</p> <p>в других случаях</p>	<p>до 30</p> <p>до 15</p>
<p>15. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц</p>	<p>за каждый вид</p>	<p>до 50</p>
<p>16. Наличие собственных котельных, очистных и других сооружений, жилых домов</p>	<p>за каждый вид</p>	<p>до 20</p>
<p>17. Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные кружки, секции, студии, организованные этими организациями или на их базе</p>	<p>за каждого обучающегося, воспитанника</p>	<p>0,5</p>
<p>18. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)</p>	<p>за каждый вид</p>	<p>до 15</p>
<p>19. Наличие в образовательных организациях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными</p>	<p>за каждого обучающегося, воспитанника</p>	<p>1</p>

потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида		
3. Количество обучающихся в организациях дополнительного образования: в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др; музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
4. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5. Количество работников в организации	за каждого работника	1
	Дополнительно	
	за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
	за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
6. Наличие групп продленного дня		до 20

7. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
	за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в организациях работающих в таком режиме	до 30
8. Наличие филиалов, У КП, интерната при образовательной организации, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	до 20
	от 100 до 200 человек	до 30
	свыше 200 человек	до 50
9. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных организациях	из расчета за каждого	0,2
10. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
11. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
12. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-	за каждый вид	до 15

восстановительного центра, столовой		
13. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной, самоходной и другой техники на балансе образовательной организации;	за каждую единицу	от 3, но не более 20
учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
14. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся на балансе образовательных организаций	до 30
	в других случаях	до 15
15. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
16. Наличие собственных котельных, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
17. Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные кружки, секции, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося, воспитанника	0,5
18. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
19. Наличие в образовательных организациях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными	за каждого обучающегося, воспитанника	1



<p>потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида</p>		
---	--	--

### III. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

3.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Департаментом образования Администрации города Ханты-Мансийска (далее - Департамент) в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на 2 года.

3.2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с предлогом "до", определяется комиссией, образованной Департаментом.

3.3. При установлении группы по оплате труда руководителей организации контингент обучающихся (воспитанников) организаций определяется:

по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

по организациям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на соответствующий календарный год. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

по межшкольным учебно-производственным комбинатам (центрам) трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебным компьютерным центрам - по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3-х раз в неделю, с коэффициентом 0,5 - 3 раза в неделю, с коэффициентом 1,0 - 4 и более раз в неделю.

3.4. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября текущего года на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы 1 "Показатели оценки сложности руководства организацией" при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только для приходящих воспитанников, не состоящих в группах (кроме воспитанников основного списочного состава).

3.5. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.6. Городские методические (учебно-методические) кабинеты (центры) относятся ко II группе по оплате труда руководителей.

3.7. Департамент:

3.7.1. Относит организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

3.7.2. Устанавливает (без изменения организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) руководителям организаций, относящимся к категории руководителей I уровня, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, коэффициент масштаба управления, предусмотренный для руководителей организаций в следующей группе по оплате труда.

#### IV. Определение группы по оплате труда руководителей с учетом суммы баллов, исчисленных по объемным показателям

Таблица 2

#### Группы по оплате труда руководителей в организациях

Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1. Общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
2. Общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования; межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации; учебные компьютерные центры	свыше 500	до 500	до 350	до 200

