

к Коллективному договору Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12»
от «19» апреля 2018 г. муниципального образования город ноябрьск
№ 2/17 Д-1 на 2017-2020 гг.

главн. спец-т Т.Мадришева (рег. № 8/17 от 03.10.2017г.)

г.Ноябрьск

«05» апреля 2018 г.

Работодатель, в лице директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12» (далее - МБОУ «СОШ №12») Рашупкиной Ирины Владимировны, с одной стороны, и работники МБОУ «СОШ №12» в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Бордзиловской Натальи Викторовны, с другой стороны, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность изложить пункт 3.3.4. раздела 3 «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников» в следующей редакции:

«3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с законодательными и нормативными актами регламентирующими порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.».

2. В соответствии с Отраслевым соглашением между Департаментом Ямало-Ненецкого автономного округа и Ямало-Ненецкой окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность дополнить раздел 6 «Оплата и нормирование труда» следующим пунктом:

«6.8. Производить оплату труда педагогических работников учреждения с учетом установленного коэффициента квалификации при выполнении работы на должностях по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работ в течении срока действия квалификационной категории (Приложение 2)».

3. На основании Постановления Администрации муниципального образования город Ноябрьск от 19.02.2018 г. №П-178 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, муниципального образования город Ноябрьск» изложить Приложение 2 Коллективного договора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12» в следующей редакции (Приложение к соглашению № 1).

4. Остальные условия Коллективного договора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12» остаются без изменения и Стороны подтверждают по ним свои обязательства.

5. Настоящее Соглашение составлено и подписано в трех экземплярах, по одному для каждой из сторон.

Директор МБОУ «СОШ № 12»

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СОШ №12»

И.В.Рашупкина

Н.В.Бордзиловская

Присвоенные категории (первая или высшая) учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, ко которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель	Социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЙ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 12»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОЯБРЬСК**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12» муниципального образования город Ноябрьск (далее – Положение) устанавливает отраслевые особенности оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12» муниципального образования город Ноябрьск (далее – организация).

1.2. Основными принципами построения системы оплаты труда работников организации являются:

- унификация подходов к формированию должностных окладов, работников всех профессиональных квалификационных групп;
- дифференциация должностных окладов, тарифных ставок в зависимости от уровня образования, сложности и интенсивности труда по типам организаций, педагогического и общего стажа работы, занимаемой должности (уровня управления), от объёмных показателей «масштаба» организации;
- установление базового оклада для работников каждой профессиональной квалификационной группы;
- формирование критериев для фонда выплат стимулирующего характера с целью унификации показателей, стимулирующих повышение качества труда для работников всех профессиональных квалификационных групп;
- система оплаты труда работников организаций устанавливается с учетом реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части оплаты труда педагогических работников.

1.3. Перечень должностей по профессиональным квалификационным группам, базовые оклады, тарифные ставки которых устанавливаются по новой системе оплаты труда работников организации, соответствует перечню должностей по профессиональным квалификационным группам работников организаций, применяемому для формирования штатного расписания организации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе (далее - минимальный размер оплаты труда), и предельными размерами не ограничивается, за исключениями случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда, в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальными нормативными актами организации предусматривается доплата до минимального размера оплаты труда.

1.5. Выплаты работникам, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы.

1.6. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

- базовый оклад – минимальный оклад работника, замещающего должность, входящую в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени, без учёта 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 должность, входящую в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц, без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- фонд оплаты труда – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих, фонда выплат компенсационного характера и фонда выплат стимулирующего характера;

- фонд должностных окладов – сумма денежных средств, направляемых на выплату должностных окладов работников, замещающих должности, отнесённые к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и общепрофессиональных должностей служащих, включающая систему базовых окладов с учётом базового и повышающих коэффициентов;

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

- фонд выплат стимулирующего характера – 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 (далее – фонд стимулирующих выплат);

- 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 выплат компенсационного характера (далее – фонд компенсационных доплат) – сумма денежных средств, направляемых на выплату доплат, носящих компенсационный характер, за дополнительные трудовые затраты работника, связанные с условиями труда, характером отдельных видов работ, за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

II. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников организации состоит из гарантированной части и стимулирующей части заработной платы.

К гарантированной части заработной платы относятся следующие выплаты:

- а) выплата должностных окладов, ставок заработной платы;

- б) выплаты компенсационного характера (фонд компенсационных доплат), за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

К стимулирующей части заработной платы относятся следующие выплаты:

- а) выплаты стимулирующего характера;

- б) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

- соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы;
- оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда организации;
- соблюдения (не превышения) предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации.

2.3. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается на уровне не менее 60% от фонда оплаты труда образовательной организации.

2.4. Расходы на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации устанавливается с учетом предельно допустимой доли расходов на их оплату труда в фонде оплаты труда организации – в размере не более 40%.

2.5. При формировании фонда оплаты труда работников организации предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год в пределах объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не запрещенных федеральными законами источников. 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:

$$\text{ФОТ} = \text{ФДО} + \text{ФСР} + \text{ФКД} + \text{ФСВ},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда;
ФДО - фонд должностных окладов;
ФСР - фонд ставок рабочих;
ФКД - фонд компенсационных доплат;
ФСВ - фонд стимулирующих выплат

2.6. Величина фонда стимулирующих выплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$$\text{ФСВ} = (\text{ФДО} + \text{ФСР}) \times \text{Кнд},$$

где:

ФСВ - величина стимулирующих выплат;
ФДО - фонд должностных окладов;
ФСР - фонд ставок рабочих;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный постановлением Администрации города Ноябрьска.

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

$$\text{ФКД} = (\text{ФДО} + \text{ФСР}) \times \text{Ккв},$$

где:

ФКД - величина фонда компенсационных доплат;
ФДО - фонд должностных окладов;
ФСР - фонд ставок рабочих;

Ккв - коэффициент фонда компенсационных доплат, установленный в размере не более 5% от суммы фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

2.8. Фонд оплаты труда работников организации формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных нормативными правовыми актами муниципального образования город Ноябрьск.

2.9. При утверждении фонда оплаты труда работников организации 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.

2.10. Размер стимулирующих выплат может быть увеличен в случае увеличения и для достижения целевого показателя средней заработной платы для педагогических работников, в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части оплаты труда работников бюджетной сферы.

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, осуществляемые работникам в зависимости от условий их труда в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа.

3.4. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к окладу (ставке) или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или автономного округа.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами города Ноябрьска.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, на основании локального нормативного акта учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам.

4.2. Разработка показателей и критериев оценки эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.3. Размеры стимулирующих выплат к должностным окладам, тарифным ставкам работников организаций, условия и порядок их установления определяются организацией самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте организации.

Размер фонда стимулирующих выплат устанавливается постановлением Администрации города Ноябрьска в процентах от суммы фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих. Размер фонда стимулирующих выплат может устанавливаться дифференцированно для разных типов организаций.

4.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;

- премия за высокие результаты работы;

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие ученой степени;

- надбавка за наличие почетного звания;

- премия за выполнение муниципального задания;

в) премиальные выплаты по итогам работы.

4.5. При установлении выплат стимулирующего характера следует исходить из необходимости определения условий, качественных и (или) количественных показателей для каждой конкретной выплаты, при достижении которых они осуществляются. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать основным целям деятельности организации, а также показателям оценки эффективности работы организации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников организаций устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности их деятельности (работы), измеряемых качественными и (или) количественными показателями.

4.6. Не допускается установление выплат стимулирующего характера, не имеющих четких и понятных условий, показателей и критериев их выплаты.

4.7. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются положениями об оплате труда в пределах фонда оплаты труда.

В целях поощрения работников за выполненную работу в организации в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются выплаты по итогам работы.

Период, за который выплачивается премия, устанавливается локальными нормативными актами организации.

При определении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Основные принципы премирования:

- премирование работников организации производится с учетом выполнения показателей эффективности их деятельности, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих должностных обязанностей;

- каждый показатель эффективности деятельности должен содержать конкретное значение;
- для подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий отчетный период необходимо учредить коллегиальный орган, наделенный правами принятия решения о выплате премии;
- рекомендуется установить формы отчетности, содержащие информацию о выполнении показателей эффективности деятельности, и периодичность составления отчетности;
- степень выполнения каждого показателя рекомендуется оценивать в баллах;
- премирование производится по итогам работы за соответствующий отчетный период.

При этом оценка показателей эффективности деятельности может осуществляться с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

Устанавливаются две группы показателей эффективности:

- по основной деятельности организации;
- по исполнительской дисциплине работников.

Показатели по основной деятельности организации:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- образцовое качество выполняемых работ;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Показатели по исполнительской дисциплине:

- отсутствие замечаний по результатам проведения проверки организации комиссиями и контролирующими органами;
- отсутствие материального ущерба, причиненного организации в результате исполнения должностных обязанностей;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие нарушений сроков исполнения поручений руководителя по документам.

4.8. Для осуществления стимулирующих надбавок руководителю организации в структуре фонда стимулирующих выплат формируется фонд стимулирующих выплат руководителям организаций («директорский фонд»). Размер стимулирующих выплат руководителям организаций составляет до 5 процентов от фонда стимулирующих выплат, выделяемого организации. Формирование и использование стимулирующих выплат руководителям организаций осуществляются департаментом образования Администрации города Ноябрьска.

4.9. Помимо доплат и надбавок, выплачиваемых работникам организаций из фонда стимулирующих выплат, производятся иные выплаты стимулирующего характера по результатам работы, установленные постановлением Администрации города Ноябрьска.

Иные выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой (планом финансово-хозяйственной деятельности) организации.

Размер и порядок премирования иных выплат стимулирующего характера определяются организацией самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте организации.

V. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных организаций

5.1. Базовый оклад работника организации является составной частью его должностного оклада. Размер базового оклада устанавливается постановлением Администрации города Ноябрьска и индексируется в соответствии с порядком планирования бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период и (или) постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа.

5.2. Коэффициент уровня образования является базовым коэффициентом отраслевой системы оплаты труда работников организаций. Значения базового коэффициента устанавливаются постановлением Администрации города Ноябрьска.

По должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающий коэффициент за наличие среднего профессионального или высшего образования при формировании должностных окладов не устанавливается.

5.3. В случае если фактический объём нагрузки работника выше или ниже установленных законодательством Российской Федерации норм, базовый оклад рассчитывается пропорционально фактически установленному объёму.

5.4. Для установления должностного оклада, тарифной ставки к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты (далее – повышающие коэффициенты). Значения повышающих коэффициентов устанавливаются постановлением Администрации города Ноябрьска.

5.5. Коэффициент стажа работы (K2).

Для работников организации, замещающих должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и общепрофессиональных должностей служащих устанавливается четыре стажевые группы. Для каждой стажевой группы устанавливается повышающий коэффициент стажа (K2).

При установлении коэффициента стажа работы (K2) для работников, отнесённых к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, педагогических работников учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесённых к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений и не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на должностях, соответствующих профилю их деятельности в организации.

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

5.6. Коэффициент специфики работы (K3).

Для установления коэффициента специфики работы применяется классификатор типов организаций и деятельности работников для установления коэффициента специфики работы в организации (классификатор специфики), утверждённый постановлением Администрации города Ноябрьска.

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

Для каждой типовой группы организаций и видов деятельности работников устанавливается повышающий коэффициент специфики работы.

5.7. Коэффициент квалификации (K4).

Коэффициент квалификации применяется для работников организации, имеющих квалификационную категорию по итогам аттестации. При выполнении педагогической работы на различных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы производится учёт установленной квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не была установлена квалификационная категория. (Приложение № 12).

Уровень квалификации для профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала и общепрофессиональных должностей служащих определяется предварительной аттестацией при приёме на работу и включается в наименование должности по тарифно-квалификационному справочнику (например, должности по первому или второму квалификационному уровню или наименования «старший», «ведущий»).

5.8. Коэффициент масштаба управления (K5).

Коэффициент масштаба управления устанавливается работникам, относящимся к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей (1 раздела приложения №

5 настоящего Положения) и общеотраслевых должностей служащих второго уровня (2 квалификационный уровень), четвертого уровня (1 квалификационный уровень), в зависимости от группы по оплате труда.

Группы по оплате труда работников определяются на основе объёмных показателей, характеризующих масштаб и сложность руководства организацией.

Предусмотрены четыре группы оплаты труда по объёмным показателям, каждой из которых присваивается величина повышающего коэффициента масштаба управления.

Отнесение к группам по оплате труда работников осуществляется в порядке, установленном постановлением Администрации города Ноябрьска.

Группа по оплате труда работников определяется не чаще одного раза в год департаментом образования Администрации города Ноябрьска в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объёмов работы организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых 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 перечнем должностей по профессиональным квалификационным группам работников организации, утвержденных настоящим постановлением (далее – перечень должностей).

5.9. Коэффициент уровня управления (K6).

Коэффициент уровня управления устанавливается работникам, относящимся к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений (1 раздел приложения № 5 настоящего приказа) и общеотраслевых должностей служащих второго уровня (2 квалификационный уровень).

Отнесение должностей работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений (1 раздел приложения № 5 настоящего постановления), общеотраслевых должностей служащих второго уровня (2 квалификационный уровень).

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

5.11. Для каждой профессиональной квалификационной группы формируется набор повышающих коэффициентов для расчёта должностного оклада.

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

$$O_{рук} = (Bo \times K1) + (Bo \times K1 \times K2) + (Bo \times K1 \times K3) + (Bo \times K1 \times K4) + (Bo \times K1 \times K5) + (Bo \times K1 \times K6),$$

где:

O_{рук} – размер должностного оклада руководителя или служащего;

Bo – величина базового оклада;

K1 – коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

K2 – коэффициент стажа работы;

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации;

K5 – коэффициент масштаба управления;

K6 – коэффициент уровня управления.

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

$$O_{сп} = (Bo \times K1) + (Bo \times K1 \times K2) + (Bo \times K1 \times K3) + (Bo \times K1 \times K4),$$

где:

O_{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.

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

$$O_{\text{сум}} = (Bo \times K1) + (Bo \times K1 \times K2) + (Bo \times K1 \times K3) + (Bo \times K1 \times K4),$$

где:

$O_{\text{сум}}$ – 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.

5.12. Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства и на условиях почасовой оплаты труда, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами муниципального образования город Ноябрьск.

5.13. Для установления должностного оклада профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных профессий рабочих к тарифной ставке (окладу) применяется коэффициент специфики работы, величина которого устанавливается применительно к значению повышающих коэффициентов, установленных для профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала.

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

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

$$O_p = (Bo \times K_p) + (Bo \times K_p \times K3),$$

где:

O_p – размер должностного оклада рабочего по итогам аттестации рабочего места;

Бо – величина базового оклада;

K_p – тарифный коэффициент (коэффициент разряда);

К3 – коэффициент специфики работы.

5.15. Доплаты и надбавки профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных профессий рабочих производятся из фонда доплат и надбавок.

5.16. Для изменения размера оплаты труда работника в связи с изменением стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

6.1. Фонд оплаты труда руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителю организации устанавливается в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда руководителя, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости организации.

6.3. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности деятельности, имеющими качественные и количественные характеристики, которые устанавливаются локальным нормативным актом департамента образования Администрации города Ноябрьска, и принятием с учетом мнения представительного органа работников.

Целевые показатели устанавливаются с учетом показателей, предусмотренных планом мероприятий («дорожной картой»), направленных на повышение эффективности образования и науки в Ямало-Ненецком автономном округе.

6.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников такой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не должен превышать кратного соотношения, установленного для данного типа организации, согласно приложению № 11 к приказу.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

6.6. Должностной оклад руководителя организации, перечень и размер выплат компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, заключенным с департаментом образования Администрации города Ноябрьска.

6.7. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя этой организации.

Конкретный размер должностного оклада и другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами организации, трудовым договором с учетом мнения представительного органа работников.

6.8. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя организации устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя организации устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю организации.

Порядок установления выплат стимулирующего характера заместителям директора организации определяется локальными нормативными актами организации, согласованными с департаментом образования Администрации города Ноябрьска, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

VII. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате:

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

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднеемесячное количество 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 6-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (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 замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.2. Руководитель организаций в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий.

Размер оплаты за один час работы определяется исходя из размера базового оклада работников профессиональных квалификационных групп должностей работников организации с применением установленных постановлением Администрации города Ноябрьска коэффициентов почасовой оплаты труда специалистов, привлекаемых к проведению учебных занятий в организации.

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

7.3. Организацией в пределах имеющихся средств производятся выплаты материальной помощи членам семьи умершего работника организации или работнику организации в связи со смертью члена (членов) его семьи.

Материальная помощь оказывается членам семьи умершего работника организации в размере 50000 рублей или работнику организации в связи со смертью члена (членов) его семьи в размере 20000 рублей.

В случае смерти работника материальная помощь оказывается супругу/супруге, одному из родителей, детям, выплата производится по личному заявлению указанных лиц, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, (копия свидетельства о рождении/усыновлении, копия свидетельства о браке).

В случае смерти супруга/супруги, родителей, детей работника материальная помощь оказывается при предоставлении личного заявления работника, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ «СОШ № 12»
от 02.03.2018 № 38-од

ТАРИФНЫЕ СТАВКИ (ОКЛАДЫ)
работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 12» муниципального образования
город Ноябрьск по профессиональной квалификационной группе «рабочие»

1. Тарифные ставки (оклады) работников организации 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 рабочих второго уровня
-----------------------------	---	--

	1 квалификационный уровень	2 квалификационный уровень	1 квалификационный уровень	2 квалификационный уровень	3 квалификационный уровень	4 квалификационный уровень
1	2	3	4	5	6	7
Тарифный коэффициент	1= Бо	1,01	1,16	1,30	1,40	1,50

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

2. Тарифные ставки (оклады) рабочих определяются путём умножения базового оклада на соответствующий тарифный коэффициент.

Приложение № 3

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБОУ «СОШ № 12»
от 02.03.2018 № 38-од

КЛАССИФИКАТОР
типа и вида деятельности работников для установления коэффициента
специфики работы (классификатор специфики)
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 12»
муниципального образования город Ноябрьск

Наименование типов образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение	Размер повышающего коэффициента по специфике работы/группа	Наименование видов деятельности в образовательных организациях различных типов и категорий
--	--	--

1. Общеобразовательные организации	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 4	- 2.2. Работа, связанная со следующими видами деятельности: - 2.2.1. <*>- проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии, изобразительного искусства, информатики, естествознания, обществознания, природоведения; - 2.2.2. работа в классах компенсирующего обучения; 2.2.3. руководство школьным методическим объединением
	тип 3	2.3. Обучение больных детей, страдающих хроническими заболеваниями, на дому по перечню заболеваний. 2.4. Работа, связанная со следующими видами деятельности: - заведованием учебным кабинетом, городским методическим объединением. 2.5. Работа, связанная со следующими видами деятельности: - проверкой тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков. 2.6. Выполнение обязанностей классного руководителя.
	тип 2	2.7. Работа учителя, связанная со следующими видами деятельности: - работой в классах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам; - работой с детьми-инвалидами, в том числе дистанционно. 2.8. Выполнение обязанностей классного руководителя в классах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам

Примечания:

1. Коэффициент специфики работы распространяется на работников, относящихся ко всем профессиональным квалификационным группам. Для работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих, коэффициент специфики работы устанавливается в размере, предусмотренном приложением № 9 к настоящему приказу, для работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей учебно-вспомогательного персонала.

2. Категории присваиваются организации по итогам аттестации.

3. В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящуюся к двум типам (категориям) организации, указанных в настоящем классификаторе типов образовательных организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы в организации (классификатор специфики) (далее – классификатор специфики), его должностной оклад повышается по двум основаниям. Абсолютный размер каждого повышения исчисляется из произведения базового оклада на базовый коэффициент без учёта 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 произведения базового оклада на базовый коэффициент без учёта повышения по другому основанию. Например, если учитель русского языка выполняет работу классного руководителя и проверяет тетради по русскому языку, расчёт производится по двум основаниям.

5. По видам работ, указанным в пунктах 2.2.1, 2.2.2 пункта 2.2, пунктах 2.3, 2.5, 2.7 настоящего Классификатора специфики, повышающий коэффициент устанавливается на количество соответствующих часов нагрузки учителя и определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

6. По видам работ, указанным в пунктах 2.2.3. пункта 2.2, пунктах 2.4, 2.6, 2.8 настоящего Классификатора специфики, повышающий коэффициент устанавливается на базовый оклад без учёта фактического объёма нагрузки работника.

Приложение № 4

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ «СОШ № 12»
от 02.03.2018 № 38-од

ПЕРЕЧЕНЬ

**объемных показателей и порядок отнесения муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12»
муниципального образования город Ноябрьск к группам по оплате труда работников**

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 образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда работников от суммы баллов			
		1	2	3	4

1	Общеобразовательные организации, дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
---	--	-----------	--------	--------	--------

3. К объёмным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства организацией: численность работников, число обучающихся, сменность работы организации, осуществляющей обучение, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

4. Отнесение организации, к одной из четырёх групп по оплате труда работников производится по сумме баллов после оценки сложности руководства по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся в организации	из расчёта за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Количество групп в дошкольных образовательных организациях	из расчёта за группу	10
3. Число обучающихся в организациях дополнительного образования: - в многопрофильных; - в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; оздоровительных лагерях	за каждого обучающегося за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,3 0,5
4. Превышение плановой или (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 образовательной организации	- за каждого работника; - дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию, - высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6. Наличие групп продлённого дня	за наличие	до 20
7. Режим работы образовательной организации в две, три смены	за наличие	до 20
8. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других общеобразовательных организациях	- за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников; - за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в организациях, работающих в таком режиме	до 10 до 30
9. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника) дополнительно	0,5

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, 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
13. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но в сумме не более 20
14. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
15. Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
16. Наличие обучающихся в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
17. 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
18. Наличие школьного музея, имеющего паспорт установленного образца	за наличие	20
19. Наличие и использование в учебном процессе лингафонного кабинета, кино-, видеозала, обсерватории, выставочного зала, учебной лаборатории	за каждый вид	10
20. Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется ведение образовательного процесса	за наличие	до 20
21. Организация работы городских лагерей: - на своей базе; - на базе загородных лагерей	за 1 смену за 1 смену	5 до 15
22. Организация работы районных логопедических пунктов	за организацию работы	до 20
23. Наличие кабельной, телевизионной сети, сети «Интернет»	за каждый вид	до 20
24. Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в организациях	за каждый вид	до 20

дополнительного образования мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества		
25. Ведение образовательного процесса в приспособленных зданиях	за наличие	до 20
26. Наличие пришкольных интернатов	за наличие	до 50

5. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 4 настоящего перечня, но значительно увеличивающих объём и сложность работы в образовательной организации и организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей муниципального образования город Ноябрьск, суммарное количество баллов увеличивается департаментом образования Администрации города Ноябрьска за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных показателем с приставкой «до», устанавливается департаментом образования Администрации города Ноябрьска

Приложение № 5

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ «СОШ № 12»
от 02.03.2018 № 38-од

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей по профессиональным квалификационным группам работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 12»
муниципального образования город Ноябрьск**

№ п/п	Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационным уровням
1	2	3
1. Руководители структурных подразделений		
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		

1.1	1 квалификационный уровень	заведующий библиотекой
1.2	2 квалификационный уровень	заместитель директора
1.3	3 квалификационный уровень	директор
2. Специалисты		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.1	1 квалификационный уровень	инструктор по труду
2.2	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог
2.3	3 квалификационный уровень	педагог-психолог
2.4	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)
3. Служащие		
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня		
3.1	1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня		
3.2	1 квалификационный уровень	лаборант
3.3	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством.
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих третьего уровня		
3.4	1 квалификационный уровень	специалист по кадрам, библиотекарь, электроник
4. Рабочие		
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих первого уровня		
4.1	1 квалификационный уровень	гардеробщик, сторож, уборщик служебных и производственных помещений, уборщик территорий

Приложение № 6

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ «СОШ № 12»
от 02.03.2018 № 38-од

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, не включенных в профессиональные квалификационные группы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12» муниципального образования город Ноябрьск

№ п/п	Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы
1	2
1.	Специалист по закупкам

Примечание.

При установлении размеров базового коэффициента и размеров повышающих коэффициентов для определения расчета должностных окладов работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, руководствоваться приложениями № 8, 9 к настоящему постановлению.

Должностной оклад «специалист по закупкам» исчисляется как для должностей профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных должностей служащих второго уровня (1 квалификационный уровень).

Должностной оклад «работник контрактной службы», «контрактный управляющий» исчисляется как для должностей профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня (1 квалификационный уровень).

Приложение № 7

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ «СОШ № 12»
от 02.03.2018 № 38-од

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12» муниципального образования город Ноябрьск

Наименование должностей		
должности, относимые к основному персоналу	должности, относимые к административно-управленческому персоналу	должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу
1	2	3
Инструктор по труду	Директор	Библиотекарь
Преподаватель - организатор ОБЖ	Заведующий библиотекой	Гардеробщик

Педагог-организатор	Заместитель директора	Заведующий хозяйством
Педагог-психолог		Лаборант
Учитель		Секретарь-машинистка
Учитель-дефектолог		Специалист по кадрам
Учитель-логопед		Специалист по охране труда
Социальный педагог		Сторож
Педагог дополнительного образования		Уборщик служебных и производственных помещений
		Уборщик территории
		Электроник

Приложение № 8

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ «СОШ № 12»
от 02.03.2018 № 38-од

РАЗМЕРЫ

**базового коэффициента для определения расчета должностных окладов работников,
отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 12»
муниципального образования город Ноябрьск**

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина базового коэффициента<*>
1	2	3	4
1.	Базовый коэффициент		
1.1.	Коэффициент уровня образования	высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «специалист», «магистр»	1,50
		высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «бакалавр»	1,40
		средне профессиональное образование	1,30
		среднее общее образование	1,10
		основное общее образование	1,00

<*> Применяется для расчета должностного оклада работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевых должностей служащих.

Приложение № 9

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ «СОШ № 12»
от 02.03.2018 № 38-од

РАЗМЕРЫ

**повышающих коэффициентов для определения расчета должностных окладов работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 12»
муниципального образования город Ноябрьск**

1. Профессиональные квалификационные группы должностей
«руководителей структурных подразделений и педагогических работников»

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Руководители структурных подразделений			Педагогические работники
			1 квалификационный уровень	2 квалификационный уровень	3 квалификационный уровень	
1	2	3	4	5	6	7
1. Повышающие коэффициенты						
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 работы	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	0,00	0,00	0,00	0,00
1.3.	Коэффициент квалификации	высшая квалификационная категория				0,50
		первая квалификационная категория				0,30
		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	

2. Профессиональные квалификационные группы должностей «учебно-вспомогательного персонала и служащих»

[illegible]

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
		почётные звания «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
		учёная 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
		учёная 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 № 10

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ «СОШ № 12»
от 02.03.2018 № 38-од

КОЭФФИЦИЕНТЫ
почасовой оплаты труда специалистов, привлекаемых к проведению учебных занятий в
муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа № 12»
муниципального образования город Ноябрьск

№ п/п	Контингент обучающихся	Размеры почасовой оплаты труда		
		доктор наук; лица, имеющие почетное звание «Народный»	кандидат наук; лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся в общеобразовательной организации, слушатели курсов	0,17	0,13	0,08

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ «СОШ № 12»
от 02.03.2018 № 38-од

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ
среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей,
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 12» муниципального образования город
Ноябрьск
и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы
соответствующего руководителя, его заместителей)**

№ п/п	Тип образовательной организации	Пределный уровень соотношения среднемесячной зарплатной платы руководителя, его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей)
1	2	3
1.	Общеобразовательная организация	3,0

Приложение № 12

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБОУ «СОШ № 12»
от 02.03.2018 № 38-од

Наименование должностей, по которым производится учёт квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория в муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12» муниципального образования город Ноябрьск

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель	Социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре