ПРОЕКТ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НИЖНЕВАРОВСКА**

**Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_2017 №\_\_\_\_\_

Об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования"

В соответствии со [статьей 144](garantF1://12025268.144) Трудового кодекса Российской Федерации:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" согласно [приложению](#sub_1000).

2. Признать утратившими силу постановления администрации города:

от 28.12.2010 №1496 "О переходе муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" на новую систему оплаты труда";

от 29.08.2011 №989 "О внесении изменений в постановление администрации города от 28.12.2010 №1496 "О переходе муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" на новую систему оплаты труда";

от 20.02.2012 №168 "О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 28.12.2010 №1496 "О переходе муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" на новую систему оплаты труда" (с изменениями от 29.08.2011 №989);

от 23.07.2012 №890 "О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 28.12.2010 №1496 "О переходе муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" на новую систему оплаты труда" (с изменениями от 29.08.2011 №989, от 20.02.2012 №168);

от 29.03.2013 №577 "О внесении изменения в приложение к постановлению администрации города от 28.12.2010 №1496 "О переходе муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" на новую систему оплаты труда" (с изменениями от 29.08.2011 №989, от 20.02.2012 №168, от 23.07.2012 №890);

от 28.05.2014 №1016 "О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 28.12.2010 №1496 "О переходе муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" на новую систему оплаты труда" (с изменениями от 29.08.2011 №989, от 20.02.2012 №168, от 23.07.2012 №890, от 29.03.2013 №577);

от 14.05.2015 №906 "О внесении изменений в постановление администрации города от 28.12.2010 №1496 "О переходе муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" на новую систему оплаты труда" (с изменениями от 29.08.2011 №989, от 20.02.2012 №168, от 23.07.2012 №890, от 29.03.2013 №577, от 28.05.2014 №1016);

от 09.02.2017 №176 "О внесении изменений в постановление администрации города от 28.12.2010 №1496 "О переходе муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" на новую систему оплаты труда" (с изменениями от 29.08.2011 №989, от 20.02.2012 №168, от 23.07.2012 №890, от 29.03.2013 №577, от 28.05.2014 №1016, от 14.05.2015 №906).

3. Управлению по взаимодействию со средствами массовой информации администрации города (С.В. Селиванова) обеспечить официальное опубликование постановления.

4. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2017.

5. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города по социальной и молодежной политике Н.Г. Волчанину, директора департамента образования администрации города О.П. Козлову.

Глава города В.В. Тихонов

**Приложение  
к** [**постановлению**](#sub_0) **администрации муниципального образования  
города Нижневартовска**

**Положение   
об оплате труда работников муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования"**

**I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" (далее - организация).

1.2. Фонд оплаты труда работников организации формируется на финансовый год исходя из бюджетных ассигнований на оплату труда и средств, полученных организацией от иной приносящей доход деятельности.

1.3. Фонд оплаты труда работников организации состоит из:

- фонда должностных окладов руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера;

- фонда должностных окладов специалистов и служащих;

- фонда окладов рабочих;

- выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- иных выплат, предусмотренных Положением.

1.4. Для оплаты труда работников организации применяется базовая единица. Размер базовой единицы составляет 6 050 рублей.

1.5. На стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера, специалистов, служащих, фонда окладов рабочих и фонда компенсационных выплат.

1.6. Оплата труда работников учреждения осуществляется с применением [районного коэффициента](garantF1://8125.0) и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.7. На иные выплаты предусматривается 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**II. Должностные оклады руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера**

2.1. Должностные оклады руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера организации определяются на основании базовой единицы, базового коэффициента и повышающих коэффициентов.

2.2. Произведение базовой единицы и базового коэффициента составляет базовый оклад руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера.

2.3. Должностные оклады руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера определяются путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

2.4. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера.

2.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из следующих показателей:

- условия труда, типа, вида организации и его структурных подразделений (коэффициент специфики работы);

- квалификация работника (коэффициент квалификации);

- масштаб и сложность руководства организацией (коэффициент масштаба управления);

- должность, занимаемая в системе управления организацией (коэффициент уровня управления).

2.6. Размеры базового коэффициента и повышающих коэффициентов к базовому окладу определяются согласно [приложению 1](#sub_100000) и 2 к Положению.

2.7. Коэффициент специфики работы зависит от типа и вида организации и видов деятельности работников.

Коэффициент специфики работы при наличии нескольких оснований устанавливается по всем основаниям (суммируется).

Размер коэффициента специфики работы приведен в [приложении 2](#sub_10) к Положению.

2.8. Коэффициент квалификации состоит:

- из коэффициента за ученую степень;

- из 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 ученую степень, 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.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации 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.

Надбавка за ученую степень при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается работникам организаций в размере 2 500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1 600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

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

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

Организация относится к I группе по оплате труда.

2.10. Коэффициент уровня управления устанавливается исходя из должности, занимаемой в системе управления организацией.

2.11. Размер должностного оклада руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;

- изменение базового и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);

- реорганизация организации.

Изменение размера должностного оклада работника производится на основании приказа руководителя организации, в отношении руководителя организации - на основании трудового договора.

2.12. Заработная плата руководителя организации за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными Положением, но не должна превышать четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников данной организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Заработная плата заместителя руководителя, главного бухгалтера организации за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными Положением, но не должна превышать трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников данной организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

**III. Должностные оклады специалистов и служащих**

3.1. Должностные оклады специалистов и служащих определяются на основании базовой единицы, базового коэффициента и повышающих коэффициентов.

3.2. Произведение базовой единицы и базового коэффициента составляет базовый оклад специалиста и служащего.

3.3. Должностные оклады специалистов и служащих определяются путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.4. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования специалиста и служащего.

3.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из следующих показателей:

- условия труда, типа, вида организации и его структурных подразделений (коэффициент специфики работы);

- квалификация работника (коэффициент квалификации).

3.6. Размеры базового коэффициента и повышающих коэффициентов к базовому окладу определяются согласно [приложению 1](#sub_100000) и 2 к Положению.

3.7. Коэффициент специфики работы зависит от типа и вида организации и видов деятельности работников.

Размер коэффициента специфики работы приведен в [приложении 2](#sub_10) к Положению.

Коэффициент специфики работы при наличии нескольких оснований устанавливается по всем основаниям (суммируется).

3.8. Коэффициент квалификации состоит:

- из коэффициента за ученую степень;

- из 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 ученую степень, 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.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации 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.

Надбавка за ученую степень при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается работникам организаций в размере 2 500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1 600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

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

3.9. Для определения размера должностного оклада специалиста организации применяются повышающие коэффициенты специфики работы и квалификации.

Для определения размера должностного оклада служащего организации применяются повышающие коэффициенты специфики работы.

3.10. Размер должностного оклада специалистов и служащих организации, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;

- изменение базового и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);

- реорганизация организации.

Изменение размера должностного оклада работника производится на основании приказа руководителя организации.

**IV. Оклады рабочих**

4.1. Тарификация работ и присвоение разрядов рабочим производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=4D3CED06FC548C1328735ADF853274152CB8435F39B5F742973AF68778D33DC24B11683710DC057344S1J) работ и профессий рабочих.

4.2. Произведение базовой единицы и разрядного коэффициента составляет базовый оклад рабочего.

4.3. Размер оклада рабочего определяется путем произведения базового оклада рабочего и повышающего коэффициента за награды и звания, увеличенного на единицу.

Разрядные и повышающие [коэффициенты](#P629) по оплате труда рабочих приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

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

4.5. Размер оклада рабочего, установленный рабочим организации, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;

- изменение разрядного коэффициента и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов).

Изменение размера оклада рабочего производится на основании приказа руководителя организации.

**V. 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, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и 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 соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=4D3CED06FC548C1328735ADF853274152FB94B563AB8F742973AF68778D33DC24B11683710DE047144S6J) Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда либо по результатам аттестации рабочего места по условиям труда (до завершения срока действия данной аттестации).

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

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со [статьей 148](consultantplus://offline/ref=4D3CED06FC548C1328735ADF853274152FB94B563AB8F742973AF68778D33DC24B11683710DC087B44S6J) Трудового кодекса Российской Федерации в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальным правовым актом.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=4D3CED06FC548C1328735ADF853274152FB94B563AB8F742973AF68778D33DC24B116831104DSBJ) - [154](consultantplus://offline/ref=4D3CED06FC548C1328735ADF853274152FB94B563AB8F742973AF68778D33DC24B11683710DD017344S9J) Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Перечень и размеры компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с приложением 5 настоящего Положения.

**VI. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления**

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы за год.

При оценке результатов работы различных категорий работников, решение об установлении (снижении) 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 характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;

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

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.  
Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или оклада работника.

Объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%.

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

Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде,

- недостижение показателей выполнения муниципального задания;

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

- несоблюдение настоящего Положения.

Снижение стимулирующей выплаты производится на основании приказа директора департамента образования.

6.4. Дополнительно за интенсивность и высокие результаты работы в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)в соответствии с показателями и критериями оценки результатов деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер выплаты руководителю организации устанавливается приказом директора департамента образования, работникам организации - приказом руководителя организации.   
 6.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с приложением 4 настоящего Положения.

6.6. Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.  
 Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.  
 Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

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

Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;  
 - соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.  
 Премия по итогам работы за год выплачивается работникам за фактически отработанное время в календарном году, в том числе и работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

а) вновь принятым на работу;

б) находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в) в случаях расторжения трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление           в образовательное учреждение, призыв на военную службу, выход на пенсию, переход на выборную работу (должность), поступление на службу в государственный орган или орган местного самоуправления, в соответствии с медицинским заключением, необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет);

г) в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация учреждения, сокращение численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора).

В отработанное время для расчета премии включается время работы по табелю учета рабочего времени. Время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске включается в отработанное время в календарном году.

Порядок и условия выплат премий по итогам работы за год предусматриваются локальными нормативными актами организации, коллективными договорами.

При определении размера премии по итогам работы за год применяется единый подход для всех работников, включая руководителя организации.

Премии по итогам работы выплачиваются в пределах обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда и средств организации, полученных   от приносящей доход деятельности.

**VII. Иные выплаты**

7.1. К иным выплатам относятся:

- единовременное премирование;

- единовременное премирование к юбилейным датам работника;

- материальная помощь на профилактику заболеваний;

- единовременная выплата молодым специалистам.

7.2. Единовременные премии работникам производятся:

- к юбилейным (за исключением юбилейных дат в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет) датам и праздничным дням:

23 февраля - Дню защитника Отечества;

8 марта - Международному женскому дню;

9 марта - Дню города;

10 декабря - Дню образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

- отраслевому профессиональному празднику по основной деятельности организации;

- за выполнение особо важных и сложных заданий, особо значимых достижений;

- к юбилейным датам со дня образования органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, органов местного самоуправления города, организации;

Единовременные премии выплачиваются в пределах обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда, средств организации, полученных от приносящей доход деятельности.

Единовременные премии выплачиваются работникам в размере, не превышающем месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности).

Порядок и условия выплат единовременных премий предусматриваются локальными нормативными актами организации, коллективным договором.

Выплата единовременной премии производится:

- руководителю организации на основании приказа департамента образования;

- работникам организации на основании приказа руководителя организации.

7.3. Единовременное премирование к юбилейным датам работника.

Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам организации, проработавшим в муниципальных организациях города 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере не более 10 тысяч рублей в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда.

В стаж работы, дающий право на единовременную выплату к юбилейным датам, засчитываются в том числе, периоды работы в организациях с подразделениями образования, здравоохранения, культуры и спорта, социальной защиты населения до ликвидации, смены собственника имущества, изменения подведомственности (подчиненности) или реорганизации их в форму муниципального учреждения, в том числе до образования города Нижневартовска, путем присвоения статуса города селу Нижневартовское, при условии, что работник имеет данный трудовой стаж в одной из перечисленных сфер деятельности.

7.4. Материальная помощь на профилактику заболеваний.

7.4.1. Работникам учреждения один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний (далее - материальная помощь) в размере не ниже 1,5 месячного фонда заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности).

Количество месячных фондов заработной платы, направляемых на материальную помощь, устанавливается коллективным договором, локальным актом организации, единым для всех работников.

7.4.2. Для работника, принятого на основное место работы на неполную норму часов в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, расчет материальной помощи производится по основной занимаемой ставке (должности) пропорционально количеству часов, отработанных работником на неполную норму часов (ставку).

7.4.3. Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления работника и приказа руководителя организации о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и выплате материальной помощи.

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

7.4.5. Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

7.4.6. Материальная помощь не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в другой муниципальной организации.

Использование права на получение материальной помощи подтверждается справкой с прежнего места работы.

В случае окончания и заключения срочного трудового договора в текущем календарном году в одной организации выплата материальной помощи производится один раз в текущем календарном году.

7.5. Единовременная выплата молодым специалистам.

7.5.1. Работникам организации, являющимся молодыми специалистами, один раз по основной занимаемой должности (ставке) производится единовременная выплата в размере шести базовых окладов (без применения [районного коэффициента](garantF1://8125.0) и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Единовременная выплата производится после истечения шести месяцев работы у данного работодателя, включая работников, находившихся в трудовых отношениях с организацией до окончания учебного заведения. Стаж работы для молодых специалистов исчисляется с даты поступления на работу, для работников, находившихся в трудовых отношениях с организацией до окончания учебного заведения, - с даты документа, подтверждающего окончание учебного заведения.

7.5.2. Молодыми специалистами считаются граждане Российской Федерации в возрасте до 30 лет, выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, прошедшие обучение по очной форме соответствующего уровня впервые, находящиеся в трудовых отношениях до окончания учебного заведения или вступившие в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года, а в случае призыва на срочную военную службу - в течение года после военной службы.

7.5.3. Для молодых специалистов, принятых на работу на неполную норму часов, расчет единовременной выплаты производится по основной занимаемой должности (профессии) по норме часов за ставку заработной платы.

**Приложение 1  
к** [**Положению**](#sub_1000) **об оплате труда  
работников муниципального автономного учреждения**

**города Нижневартовска "Центр развития образования"**

**Базовый коэффициент и повышающие коэффициенты к базовому окладу для руководителей, специалистов и служащих организации**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базовой единицы | Размер базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников | | |
|  | руководители | специалисты | служащие |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. Базовый коэффициент | | | | | |
| 1.1. | Коэффициент уровня образования | Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр» | 1,50 | 1,50 | 1,50 |
| Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр» | 1,40 | 1,40 | 1,40 |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена | 1,30 | 1,30 | 1,30 |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) | 1,20 | 1,20 | 1,20 |
| Среднее общее образование | 1,10 | 1,10 | 1,10 |
| 2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу | | | | | |
| 2.1. | Коэффициент квалификации | государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе:  - ордена, медали, знаки;  - почетные, спортивные звания:  "Народный\_",  "Заслуженный\_",  "Мастер спорта\_",  "Мастер спорта международного класса\_",  "Гроссмейстер\_",  "Лауреат премий Президента РФ";  - почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,20  0,25  0,20  0,05  0,15  0,05  0,15  0,05 | 0,20  0,25  0,20  0,05  0,15  0,05  0,15  0,05 |  |
| награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:  - медали, знаки;  - почетные звания;  - почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;  - почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;  - благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  осуществляющего управление в сфере образования | 0,15  0,15  0,05  0,05  0,05 | 0,15  0,15  0,05  0,05  0,05 |  |
| ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе:  - золотой знак отличия;  - медаль К.Д. Ушинского;  - нагрудные знаки;  - благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,20  0,15  0,15  0,05 | 0,20  0,15  0,15  0,05 |  |
| 2.2. | Коэффициент масштаба управления | группа 1 | 0,3 |  |  |
| 2.3. | Коэффициент уровня управления | уровень 1 - руководитель | 1,00 |  |  |
| уровень 2 - заместители руководителя | 0,80 |  |  |
| уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,30 |  |  |

**Приложение 2  
к** [**Положению**](#sub_1000) **об оплате труда  
работников муниципального автономного учреждения**

**города Нижневартовска "Центр развития образования"**

**Размер коэффициента специфики работы**

|  |  |
| --- | --- |
| Тип, вид учреждения и виды деятельности и категории работников, кроме категории "Рабочие" | Тип по специфике работы |
| 1. Работа руководителей, специалистов в муниципальном автономном учреждении города Нижневартовска «Центр развития образования» | 0,05 |
| 2. Работа руководителей, специалистов в инновационном режиме | 0,15 |
| 3. Работа руководителей, специалистов, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): |  |
| 3.1. Работа, связанная с выполнением обязанностей куратора: |  |
| - профессионального ресурсного методического центра работников образовательных организаций | 0,05 |
| - профессионального методического объединения работников образовательных организаций | 0,05 |
| - профессионального методического общественного объединения работников образовательных организаций | 0,05 |
| 3.2. Работа, связанная с сопровождением образовательных организаций, педагогических работников образовательных организаций по реализации федеральных государственных образовательных стандартов | 0,05 |
| 3.3. Консультирование работников образовательных организаций | 0,05 |
| 3.4. Психолого-педагогическое консультирование детей, их родителей (законных представителей) | 0,05 |
| 3.5. Консультирование организаций, осуществляющих социальное обслуживание, медицинских организаций, других организаций по вопросам воспитания, обучения и коррекции нарушений развития детей с ограниченными возможностями здоровья и (или) девиантным (общественно опасным) поведением | 0,05 |
| 3.6. Работа, связанная с содействием образовательным организациям в реализации основных общеобразовательных и общеразвивающих программ для детей с ОВЗ | 0,20 |
| 3.7. Работа, связанная с реализацией муниципальных программ (проектов) в сфере образования | 0,05 |
| 3.8. Работа, связанная с техническим и информационно-методическим сопровождением: |  |
| - информационных систем, баз данных, реестров | 0,15 |
| - общедоступных Интернет-ресурсов | 0,15 |

**Приложение 3  
к** [**Положению**](#sub_1000) **об оплате труда  
работников муниципального автономного учреждения**

**города Нижневартовска "Центр развития образования"**

**Разрядные коэффициенты по оплате труда рабочих**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды работ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Разрядный коэффициент | 1,035 | 1,05 | 1,075 | 1,10 | 1,125 | 1,15 | 1,175 | 1,20 | 1,225 | 1,25 |

**Повышающие КОЭФФИЦИЕНТЫ к окладу рабочего**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование коэффициента | Основание для повышения | Размеры коэффициентов для рабочих |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Коэффициент за награды и звания | государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные спортивные звания, почетные грамоты РФ, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
| ордена, медали, знаки | 0,20 |
| почетные, спортивные звания: |  |
| «Народный...» | 0,25 |
| «Заслуженный...» | 0,20 |
| «Мастер спорта...» | 0,05 |
| «Мастер спорта международного класса...» | 0,15 |
| «Гроссмейстер...» | 0,05 |
| «Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации» | 0,15 |
| почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,05 |
| в сфере культуры почетные звания: |  |
| «Лауреат международных конкурсов, выставок» | 0,15 |
| «Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации» | 0,05 |
| Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, осуществляющего управление в сфере образования, в том числе: |  |
| медали, знаки | 0,15 |
| почетные звания | 0,15 |
| почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 0,05 |
| почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 0,05 |
| благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 0,05 |
| Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
| Золотой знак отличия | 0,20 |
| медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского | 0,15 |
| нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения» | 0,15 |
| благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,05 |

**Приложение 4  
к** [**Положению**](#sub_1000) **об оплате труда  
работников муниципального автономного учреждения**

**города Нижневартовска "Центр развития образования"**

**Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты  (фактор, обуславливающий получение выплаты) | Периодичность |
| 1. | За интенсивность и высокие результаты работы | 0% - 50% | Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период | Ежемесячно,  с даты приема на работу |
| 2. | Премиальная выплата по итогам работы за год | до 1,5 фонда оплаты труда | В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования | Единовременно,  в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 3. | Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) | В абсолютном размере | В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата | Единовременно,  в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |

**Приложение 5  
к** [**Положению**](#sub_1000) **об оплате труда  
работников муниципального автономного учреждения**

**города Нижневартовска "Центр развития образования"**

**Размеры основных видов обязательных выплат компенсационного характера**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
| 1. | За работу в ночное время | 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы | Осуществляется в соответствии со статьей 154 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени |
| 2. | За работу в выходной или нерабочий праздничный день | по согласованию сторон в размере: - не менее чем в двойном размере; - предоставляется другой [день отдыха](http://mobileonline.garant.ru/#/multilink/12125268/paragraph/4777/number/0). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит | Осуществляется в соответствии со статьей 153 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664). |
| 3. | Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда | не менее 4% | По результатам специальной оценки условий труда работника |
| 4 | За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период | - не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы | Осуществляется в соответствии со статьей 152 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), оформляется приказом руководителя по согласованию сторон |
| 5 | Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии | Осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151, 152 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664). Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы |
| 6 | Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями | до 70% | Осуществляется в соответствии со статьей 316 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) |
| 7 | Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера | до 50% | Осуществляется в соответствии со статьей 317 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) |