

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НОВЫЙ УРЕНГОЙ  
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ**

---

**ПРИКАЗ**

30.04 2014

№ 471

**Об оплате труда работников образовательных организаций,  
подведомственных Департаменту образования Администрации город  
Новый Уренгой**

Во исполнение постановления Администрации города Новый Уренгой от 17.04.2014 № 111 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

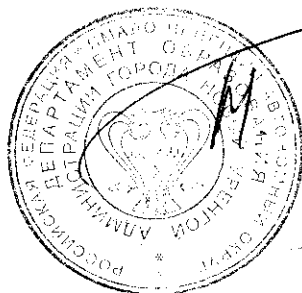
1. Утвердить Положение по использованию и распределению фонда надбавок и доплат и фонда компенсационных доплат работников образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации город Новый Уренгой, согласно приложению 1.

2. Утвердить Положение о стимулировании труда руководителей образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации город Новый Уренгой, согласно приложению 2.

3. Признать утратившим силу приказ Департамента образования Администрации города Новый Уренгой от 24.09.2013 № 1205 «Об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации город Новый Уренгой».

4. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Начальник департамента



М.О. Терещенко

Положение  
по использованию и распределению фонда надбавок и доплат и фонда  
компенсационных доплат работников образовательных организаций,  
подведомственных Департаменту образования Администрации город Новый  
Уренгой

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о фонде надбавок и доплат и фонда компенсационных выплат работников муниципальных образовательных организаций (далее – положение) разработано:

- на основании: Трудового кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании», иных нормативно-правовых актов Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа, муниципального образования г. Новый Уренгой;

- в целях определения в целях определения механизма распределения фонда надбавок и доплат, фонда компенсационных доплат, а также унификации критериев для стимулирующей оценки труда работников муниципальных образовательных учреждений.

1.2. Понятия, используемые в Положении, определены в пункте 1.4. постановления Администрации города Новый Уренгой от 17.04.2014 № 111 «Об оплате труда работников образовательных организаций».

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

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФСР}) * \text{Кнд}, \text{ где}$$

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФДО – фонд должностных окладов;

ФСР – фонд ставок рабочих;

Кнд – коэффициент фонда надбавок и доплат.

Величина фонда надбавок и доплат определяется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФНconst} + \text{ФНsi}) + (\text{ФДconst} + \text{ФДsi}), \text{ где}$$

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФНconst - фонд постоянных (регулярных) надбавок;

ФНsi - фонд разовых надбавок;

ФДconst - фонд постоянных (регулярных) доплат;

ФДsi - фонд разовых доплат.

1.4. Размеры коэффициентов фонда надбавок и доплат устанавливаются в соответствии с приложением 2 к постановлению Администрации города Новый Уренгой от 17.04.2014 № 111 «Об оплате труда работников образовательных организаций».

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

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

ФКД - величина фонда компенсационных доплат;

ФДО - фонд должностных окладов;

ФСР - фонд ставок рабочих;

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

## 2. Основные принципы распределения фонда надбавок

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

- стимулирующие надбавки за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ;
- оплата дополнительных видов работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников.

Работы, входящие в функциональные обязанности работника, не оплачиваются из фонда надбавок.

Фонд надбавок позволяет учитывать особый персональный вклад любого работника образовательной организации в общие результаты работы, основанный на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

Распределение средств из фонда надбавок осуществляется с учетом вклада всех категорий работников образовательной организации, принимающих активное участие в обеспечении качества организационной жизни.

2.2. Размеры надбавок и доплат к должностным окладам, тарифным ставкам работников образовательных организаций, условия, порядок их установления определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, согласовываются с соответствующим выборным представительным органом работников и закрепляются в локальном акте образовательной организации.

Основанием для установления правил использования фонда надбавок является специфика деятельности образовательной организации, стратегия, программы развития, принципы и ценности корпоративной культуры, особенности жизненного цикла образовательной организации, позиционирование на рынке образовательных услуг и др.

Порядок распределения фонда надбавок и доплат ежегодно утверждается на собрании трудового коллектива образовательной организации (кроме Порядка использования фонда надбавок и доплат для стимулирования руководителей образовательных организаций).

2.3. Из фонда компенсационных доплат производятся обязательные компенсационные выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются представителем работодателя по согласованию с представительным органом работников в коллективном договоре и не могут быть ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.4. Помимо доплат и надбавок, выплачиваемых работникам образовательных организаций из фонда надбавок и доплат, могут производиться иные выплаты стимулирующего характера по результатам работы и др. Указанные выплаты осуществляются в пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

Размер и порядок премирования по результатам работы, установления единовременных стимулирующих выплат, оказания материальной помощи работникам определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, согласовываются с соответствующим выборным представительным органом работников и закрепляются в локальном акте образовательной организации.

2.5. В образовательной организации для установления надбавок и доплат создается комиссия.

Состав комиссии и положение о деятельности комиссии рассматривается на собрании трудового коллектива и утверждается приказом с приложением протокола собрания. В состав комиссии обязательно включается представитель представительного органа работников.

На основании решения комиссии о назначении надбавок и доплат работнику руководитель издает приказ.

2.6. Постоянные (регулярные) надбавки и доплаты рекомендуется устанавливать по состоянию на 01 сентября, на 1 ноября, на 01 января, на 01 апреля и могут быть пересмотрены по инициативе и на основании представления непосредственного руководителя, представительного органа образовательной организации (педагогический совет, совет образовательного учреждения) в случаях:

- добровольного (письменного) отказа работника от исполнения видов работ, предусматривающих надбавку;
- неисполнения работы, определенной надбавкой, более двух месяцев;
- не выполнения дополнительных видов работ, определенных надбавками.

Разовые надбавки могут устанавливаться по итогам работы каждого месяца (при условии соблюдения критериев их установления) и по результатам конкретных мероприятий и достижений.

Постоянные надбавки – на основании показателей качества текущей деятельности.

По решению трудового коллектива может быть установлен иной период, на который устанавливаются постоянные (регулярные) надбавки и доплаты.

2.7. В качестве критериев для оценки особого качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на степень их участия в использовании и создании ресурсов образовательной организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных). Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

2.8. Оценка деятельности работника с использованием индикаторов производится на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и прочих источников информации.

Оценка деятельности работника может осуществляться на основании листа самооценки работников, форма которого утверждается руководителем организации и состоит из двух частей: оценочной (по итогам работы за период) и планируемой (планируемый объем работ, который заявляет работник и ожидаемые результаты его деятельности).

2.9. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются образовательной организацией самостоятельно в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности на основании Типовых критериев оценки эффективности деятельности работников образовательных организаций, утвержденных приказом Департамента образования Администрации города Новый Уренгой.

2.10. Уровень доплат по фонду надбавок может быть изменен (уменьшен) по инициативе и на основании представления непосредственного руководителя или представительного органа образовательной организации (научно-методический совет, экспертный совет инновационных проектов и др.), а также на основании добровольного (письменного) отказа работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена надбавка.

2.11. Оценку деятельности работников рекомендуется проводить в следующем порядке:

- оценочный лист деятельности работника постоянного (регулярного) характера об эффективности своей деятельности в соответствии с принятыми критериями для оценивания качества труда и установления надбавок, предоставляется своему непосредственному руководителю на визирование;

- оценочный лист деятельности работника разового характера об эффективности своей деятельности в соответствии с принятыми критериями для оценивания качества труда и установления надбавок, предоставляется своему непосредственному руководителю на визирование;

- завизированная информация направляется в комиссию по распределению фонда надбавок и доплат;

- комиссия по распределению фонда надбавок и доплат проводит свою оценку результатов деятельности работников и заполняет определенную графу в оценочном листе деятельности работника.

- в течение трех рабочих дней, с момента ознакомления с оценочным листом, работники праве подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней со дня обращения;

- при отсутствии заявлений работников о несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности, по истечении трех рабочих дней, решение комиссии оформляется протоколом;

- на основании решения комиссии, производится расчет суммы персональной надбавки работника путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал данный работник и ее размер утверждается приказом руководителя организации.

Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда работников и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников не чаще двух раз в год.

### 3. Основные принципы распределения фонда доплат и фонда компенсационных доплат

3.1. Фонд доплат позволяет учитывать дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда:

- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от основной работы;
- за деление рабочего дня на части.

3.2. Из фонда компенсационных доплат производятся выплаты компенсационного характера в размерах, предусмотренных приложением 1 к настоящему Положению.

3.3. В случае если фонд доплат и фонд компенсационных доплат не используются по назначению в течение 9 месяцев, либо нет оснований для их использования, оставшиеся средства учитываются в фонде надбавок и доплат и направляются на стимулирование работников образовательной организации.

## IV. Алгоритм расчетов по фонду надбавок и доплат

4.1. Фонд надбавок и доплат образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФНД}_{o/y} = \text{ФНД}/n - \text{ФНД}/d, \text{ где}$$

ФНД/н - фонд надбавок и доплат, рассчитанный по нормативу путем умножения фонда оплаты труда на коэффициент надбавок и доплат;

ФНД/д - директорский фонд надбавок и доплат, выделяемый в установленном размере;

ФНД/оу - фонд надбавок и доплат образовательной организации.

4.2. Размеры средств фонда надбавок и доплат, направляемых на осуществление регулярных и разовых выплат рекомендуется определять следующим образом:

- фонд регулярных выплат (ФНДconst) не менее 70% от ФНД/оу;
- фонд разовых выплат (ФНД si) не более 30% от ФНД/оу.

Расчёт может производиться на основании другого процентного соотношения.

4.3. В фонде регулярных выплат (ФНД/const) рекомендуется определять составляющие доли фонда надбавок (ФН/const) и фонда доплат (ФД/const), имеющие регулярный характер.

Прежде всего, производится расчет фонда доплат (ФД/const) на основании штатного расписания и условий труда отдельных работников, требующих компенсации. Затем вычисляется размер фонда надбавок ФН/const путем вычитания из фонда регулярных выплат (ФНД/ФД/const) суммы средств, необходимых для выплат компенсационного характера.

$$\text{ФН/const} = \text{ФНД/const} - \text{ФД/const}.$$

4.4. Для определения размеров постоянных (регулярных) и разовых выплат из фонда надбавок и доплат рекомендуется использовать структурный метод.

В основу метода положено пропорциональное деление фонда надбавок и доплат в соответствии со структурой штатной численности образовательной организации. Доля выплат из фонда надбавок и доплат по категориям работников определяется с учетом разработанных инструментов оценки деятельности работников, направленных на достижение взаимосвязи конкретных показателей качества работы и повышения уровня оплаты труда.

4.5. Образовательной организацией может применяться иной метод определения размеров надбавок, который будет соответствовать основным принципам распределения фонда надбавок в пределах утвержденного фонда оплаты труда образовательной организации.

4.6. Учитывая специфику деятельности образовательных организаций, рекомендуется при определении веса индикатора, определить максимальное количество баллов для каждой категории работников.

4.7. Чтобы определить размер средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника образовательной организации, рекомендуется:

- провести промежуточную балльную оценку результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки может быть сводный список работников с указанием баллов;

- определить «стоимость» одного балла.

- рассчитать персональную надбавку работника путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал данный работник.

Для определения «стоимости» одного балла необходимо сумму средств фонда регулярных (временных) надбавок, приходящихся на данную категорию работников, разделить на максимальное количество баллов.

$$\text{ФН/const} : X \text{ max баллов} = Y \text{ рублей, приходящихся на 1 балл;}$$

Приложение 1  
к Положению о фонде надбавок и доплат и фонда компенсационных выплат работников образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации город Новый Уренгой

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
обязательных компенсационных выплат работникам образовательных организаций за счет фонда компенсационных доплат

№ п/п	Вид работ и наименование выплат	Основание для оплаты	Указание на категорию работников	Рекомендуемый процент надбавки к должностному окладу
1	2	3	4	5
1.	За работу в ночное время	Ст. 154 Трудового кодекса РФ	Все работники	35%
2.	За работу в выходные и праздничные дни	Ст. 153 Трудового кодекса РФ	Все работники	Оплата труда производится не менее чем в двойном размере. Возможна компенсация предоставлением другого дня отдыха по соглашению сторон.
3.	За работу с неблагоприятным и условиями труда (на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда)	Ст. 146, 147 Трудового кодекса РФ	По аттестации рабочих мест	До 12%
4.	За переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы (сверхурочные работы)	Ст. 152 Трудового кодекса РФ	Все работники	Оплата труда за первые 2 часа сверхурочной работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Возможна компенсация предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.



Положение о стимулировании труда руководителей образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации город Новый Уренгой

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о стимулировании труда руководителей муниципальных образовательных организаций (далее – положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных организаций в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, поощрения эффективности стилей управления, приводящих к развитию и значительным результатам работы образовательной организации.

1.2. Установление стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций является компетенцией Департамента образования Администрации город Новый Уренгой (далее - Департамент) по согласованию с соответствующим представительным органом.

1.3. Для осуществления выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций в структуре фонда надбавок и доплат формируется фонд надбавок и доплат руководителям образовательных организаций (далее – «директорский фонд») не более 5 % от фонда надбавок и доплат образовательной организации по состоянию на 01 января текущего года.

Конкретные размеры фонда надбавок и доплат руководителям образовательных организаций устанавливаются приказом Департамента образования Администрации города.

В случае если «директорский фонд» не используется по назначению в течение 9 месяцев, либо нет оснований для его использования, оставшиеся средства направляются на стимулирование труда работников образовательной организации.

2. Основные принципы распределения фонда надбавок

2.1. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций подразделяются на:

- выплаты постоянного (разового) характера;
- выплаты разового (временного) характера.

2.2. Размер регулярных (постоянных) надбавок и разовых (временных) надбавок устанавливается в соотношении 70% и 30% соответственно.

2.3. Регулярные (постоянные) надбавки устанавливаются по состоянию на 01 сентября, на 01 января, на 01 апреля на основании протокола комиссии,

оформляются приказом Департамента и закрепляются дополнительным соглашением к трудовому.

2.4. Разовые (временные) надбавки устанавливаются приказом Департамента ежемесячно на основании протокола комиссии.

2.5. Критерии по оценке труда руководителей образовательных организаций устанавливаются приказом Департамента.

### 3. Алгоритм расчетов по фонду надбавок и доплат руководителя образовательной организации

3.1. Размеры средств «директорского фонда», направляемых на установление регулярных (постоянных) надбавок и разовых (временных) надбавок определяются следующим образом:

- фонд регулярных (постоянных) надбавок  $\text{ФНД/д const} = 70 \% \text{ от ФНД/д}$ ;
- фонд разовых (временных) надбавок  $\text{ФНД/д si} = 30 \% \text{ от ФНД/д}$ .

3.2. Исходя из суммы средств, приходящихся на регулярные (постоянные) надбавки в  $\text{ФНД/д const}$  экспертным методом присваивается «вес» критериям оценки труда руководителей образовательных организаций.

Каждому критерию присваивается определенный балл, в сумме все баллы должны составлять 100 баллов. Вес одного балла равен 1%.

3.3. Проводится оценка деятельности руководителя с присвоением установленных баллов за каждый из критериев.

3.4. Персональная регулярная (постоянная) надбавка руководителю образовательной организации определяется путем деления  $\text{ФНД/д const}$  на 100 и умножения на количество заработанных баллов.

3.5. Персональная разовая (временная) надбавка руководителю образовательной организации определяется путем деления  $\text{ФНД/д si}$  на 100 и умножения на количество заработанных баллов.

3.6. Руководителям образовательных организаций помимо доплат и надбавок, выплачиваемых из фонда надбавок и доплат, могут быть установлены иные выплаты стимулирующего характера по результатам работы.

Решение о выплате и размере иных стимулирующих выплат принимается Департаментом при наличии финансовых возможностей.

Выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности образовательных организаций.