

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников
муниципального автономного образовательного учреждения Белоярского района
«Средняя общеобразовательная школа п. Лыхма»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения Белоярского района «Средняя общеобразовательная школа п.Лыхма» (далее – Положение) устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения Белоярского района «Средняя общеобразовательная школа п.Лыхма» (далее – Учреждение), и определяет:

- 1) основные условия оплаты труда;
- 2) порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- 3) порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- 4) порядок и условия установления иных выплат;
- 5) порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- 6) порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системе оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

1.4. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- 1) оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 2) компенсационных выплат;
- 3) стимулирующих выплат;
- 4) иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. Должностной оклад, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, ежемесячная надбавка за ученую степень «Доктор наук», «Кандидат наук», ежемесячная выплата за работу в сельской местности, ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, ежемесячная персональная доплата к должностному окладу относятся к условно-постоянной части заработной платы и осуществляются в первоочередном порядке.

Стимулирующие выплаты в структуре заработной платы являются переменной величиной. Установление данных выплат осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты должностного оклада, компенсационных выплат, ежемесячной надбавки за ученую степень «Доктор наук», «Кандидат наук», ежемесячной выплаты за работу в сельской местности, ежемесячной доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, ежемесячной персональной доплаты к должностному окладу.

Стимулирующие выплаты (единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении работ; премиальные выплаты по итогам работы месяц, год; единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам) не выплачиваются работникам в случае отсутствия экономии фонда оплаты труда учреждения.

1.6. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:

- 1) при изменении размера должностного оклада – с даты введения нового размера должностного оклада постановлением администрации Белоярского района;
- 2) при увеличении стажа работы в районах Крайнего Севера – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- 3) при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- 5) при установлении персональной доплаты к должностному окладу – с момента установления выплаты согласно приказу руководителя учреждения.

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.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих», и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, комендант, дежурный по школе	17680
2	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности		

служащих второго уровня»			
2.1	1 квалификационный уровень	лаборант, техник-программист	18011
2.2	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	18836
2.3	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела	19828
3	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
3.1	1 квалификационный уровень	бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, библиотекарь	19828

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, рублей
1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя, секретарь учебной части	17349
№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, рублей
2	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.1	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	22032
2.2	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	22140
2.3	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог	22248
2.4	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель- логопед	23382

2.4. Размеры окладов рабочих учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16525
2	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
2.1	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17349
2.2	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	18176
2.3	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	19166
2.4	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся	20158

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям специалистов, не включенным в профессиональные квалификационные группы:

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, рублей
1	Специалист по охране труда ⁴	20819
2	Специалист административно-хозяйственной деятельности ³	19828
3	Специалист по закупкам ¹	19828

4	Специалист по персоналу ⁵	19828
5	Ассистент по оказанию технической помощи ²	18176
6	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ⁶	23382
7	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	23382

2.6. Размеры должностных окладов установлены с учетом действующих требований профессиональных стандартов:

¹приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

²приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2017 года № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

³приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 февраля 2018 года № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»;

⁴приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

⁵приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

⁶приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 января 2023 года № 53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания».

⁷ Постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 года №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.7. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются повышающие коэффициенты (доплаты).

Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образует повышенный оклад (должностной оклад) работника, ставку заработной платы, на который начисляются установленные настоящим Положением выплаты.

2.7.1. За квалификационную категорию работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, устанавливаются следующие размеры доплаты к окладу(должностному окладу):

№ п/п	Наименование	Размер доплаты к окладу (должностному окладу) (в %)
1	За наличие квалификационной категории «Педагог-наставник»	30
2	За наличие квалификационной категории «Педагог-методист»	20
3	За высшую квалификационную категорию	15
4	За первую квалификационную категорию	10

2.7.2. За ученую степень «Доктор наук» и (или) «Кандидат наук» при условии соответствия ученой степени профилю деятельности учреждения или занимаемой должности устанавливаются

следующие размеры доплаты к окладу⁶ (должностному окладу):

№ п/п	Наименование	Размер доплаты к окладу (должностному окладу) (в руб.)
1	За ученую степень «Доктор наук»	2500
2	За ученую степень «Кандидат наук»	1600

Основанием для выплаты доплаты к окладу (должностному окладу) за ученую степень является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

Доплата к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой работником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

2.7.3. Доплата к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 2000 рублей из расчета на ставку заработной платы по факту нагрузки.

2.7.4. Доплата к окладу (должностному окладу) на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

2.7.5. Доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31 декабря 2023 года и суммой оклада (должностного оклада), с учетом повышения, предусмотренного подпунктами 2.7.1 – 2.7.4 пункта 2.7 настоящего Положения и компенсационных выплат, указанных в позиции 6 таблицы, содержащейся в пункте 3.5 настоящего Положения, при условии сохранения объема работы.

2.8. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

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

2) за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с учащимися (воспитанниками), в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) по замещаемой должности с учетом квалификации замещающего работника на

среднемесячное количество рабочих часов с⁷ начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации решением Думы Белоярского района от 8 июня 2006 года № 42 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Белоярском районе, работающих в органах местного самоуправления Белоярского района, муниципальных учреждениях Белоярского района».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения по реализации образовательных программ.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, осуществляется в размере 10 000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более классах (группах) за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам учреждений в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета.

Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», решением Думы Белоярского

района от 8 июня 2006 года № 42 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Белоярском районе, работающих в органах местного самоуправления Белоярского района, муниципальных учреждениях Белоярского района» осуществляются за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Выплата за работу, связанную с методической деятельностью, устанавливается педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист», на основе следующих показателей деятельности, не входящей в обязанности по занимаемой в организации должности:

руководства методическим объединением педагогических работников образовательной организации и активного участия в методической работе организации;

руководства разработкой программно-методического сопровождения образовательного процесса, в том числе методического сопровождения реализации инновационных образовательных программ и проектов в организации;

методической поддержки педагогических работников организации при подготовке к участию в профессиональных конкурсах;

участия в методической поддержке (сопровождении) педагогических работников организации, направленной на их профессиональное развитие, преодоление профессиональных дефицитов;

передачи опыта по применению в организации авторских учебных и (или) учебно-методических разработок.

3.5. Размеры компенсационных выплат определяются следующим образом:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	Выплата за работу в ночное время	20% оклада ((должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон
3	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4	Выплата за сверхурочную работу	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, включая компенсационные и	По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации

		стимулирующие выплаты и	
5	Выплата 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% оклада (должностного оклада) по должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
6	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных		
6.1	за работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководства обучающихся по программам начального, основного, среднего (полного) общего образования	в размере 3200 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры)
		в размере 10 000 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств федерального бюджета)
6.2	За заведование учебным, методическим кабинетом, мастерскими, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом		
6.2.1	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект
6.2.2	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
6.3	за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение, комиссию

	учреждении, педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог- методист»		
6.4	за проверку тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков коренных малочисленных народов Севера (далее – КМНС)	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.5	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
6.6	за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ)	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.7	за работу в классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.8	за преподавание национальных языков КМНС	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.9	за реализацию программы с углубленным изучением отдельных предметов	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.10	за работу с обучающимися на дому	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

6.11	за работу в классах (дошкольных группах) компенсирующего обучения (направленности) (за исключением классов (дошкольных групп), созданных в образовательной организации для обучающихся с ОВЗ	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.12	за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ОВЗ	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.13	за работу, связанную с методической деятельностью, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист»	в размере 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	на норму часов педагогической работы по занимаемой педагогической должности
6.14	за работу, связанную с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
6.15	за работу, связанную с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-методист»	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)

7	Повышение оплаты труда женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности	30% должностного оклада (тарифной ставки)	Осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов)
8	Районный коэффициент к заработной плате (за работу в местностях с особыми климатическими условиями)	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Белоярского района от 8 июня 2006 года № 42 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Белоярском районе, работающих в органах местного самоуправления Белоярского района, муниципальных учреждениях Белоярского района»
9	Процентная надбавка к заработной плате (за стаж работы в районах Крайнего Севера)	до 80%	

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.7. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, единовременного премирования к праздничным дням, профессиональным праздникам»;

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

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

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) по итогам работы за год, месяц;
- 4) за квалификационную категорию педагогических работников;
- 5) за работу в сельской местности.

6) ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями общеобразовательных учреждений (далее — советники директоров).

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

4.2. Устанавливаются следующий перечень и размеры стимулирующих выплат:

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	за интенсивность и высокие результаты работы	0-60%	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		0-60% (для вновь принятых – не менее 10% на срок 1 год)	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% для вновь принятых - не менее 10% на срок 1 год	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды, выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – автономный округ)	
		3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	

2	за качество выполняемых работ	0-60% (для вновь принятых – не менее 10% на срок 1 год)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		0-60%	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		0-2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего севера.	за особые достижения при выполнении работ по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3	по итогам работы за месяц	0 – 10%	работникам за 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	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
4	по итогам работы за месяц	0 – 10%	работникам за 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	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

			должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
5	за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
		10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
6	за работу в сельской местности	2000 рублей	руководителям и специалистам в учреждениях, расположенных в сельской местности	ежемесячно
7	Ежемесячное денежное вознаграждение	5 000 рублей	советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	ежемесячно, за счет средств федерального бюджета

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (далее – выплата за интенсивность) характеризуются степенью напряженности в процессе труда и устанавливается специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за:

- 1) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения – в размере 10 % от повышенного (оклада) должностного оклада.
- 2) высокую результативность работы – в размере 15 % от должностного оклада;
- 3) активное участие в выполнении важных работ, мероприятий – в размере 25 % от должностного оклада;
- 4) повышение производительности труда – в размере 35% от оклада (должностного оклада);
- 5) достижение значимых результатов в профессиональной деятельности – в размере 50% от должностного оклада от оклада (должностного оклада).

Стимулирующая выплата рассчитывается пропорционально фактическому объему и производится за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

Выплата за интенсивность устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения на срок не более одного года и осуществляется ежемесячно.

Снижение (лишение) выплаты за интенсивность производится по следующим показателям и критериям:

Показатели	Критерии снижения	Процент снижения (лишения) от общего (допустимого) объема выплаты работнику
Высокая результативность работы	несвоевременное (некачественное) представление отчетности, иной запрашиваемой информации	20%
	установленные факты неисполнения должностных обязанностей	30%

	нарушение трудовой дисциплины	50%
	наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	50%
	увольнение в течение месяца за виновные действия, а также наличие неснятого дисциплинарного взыскания	100%
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения	халатное отношение к сохранности имущества учреждения	20%
	нарушение требований охраны труда, правил техники безопасности,	30%
	санитарно-эпидемиологического режима	
	нарушение трудовой дисциплины	50%
	детский травматизм по вине работника	50%
	увольнение в течение месяца за виновные действия, а также наличие неснятого дисциплинарного взыскания	100%

Уменьшение размера выплаты или ее лишение происходит на основании приказов о применении к работнику дисциплинарного взыскания, об увольнении за виновные действия; результатов анкетирования родителей (законных представителей); справки по итогам служебного расследования или при проверке по жалобе; акта о несчастном случае; справок и приказов по итогам контроля внутри Учреждения, контроля Комитета по образованию и (или) других контролирующих органов; докладной начальника хозяйственного отдела о порче или утере имущества.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ (далее выплата за качество) устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности учреждения, установленным распоряжением Комитета по образованию (далее- показатели и критерии).

4.4.1. Максимальный количественный показатель по показателям и критериям составляет 100 баллов по каждому работнику Учреждения.

В Учреждении применяется структурный метод распределения фонда стимулирующих выплат: общий фонд стимулирующих выплат делится на фонды стимулирующих выплат по каждой категории работников Учреждения пропорционально фондам должностных окладов или тарифных ставок (окладов).

Стоимость одного балла по категориям работников Учреждения рассчитывается по формуле:

$$P16 = ((\text{ОФС} - \text{ФСР}) / Q_{\text{тс}}) / 100, \text{ где}$$

ОФС – общий фонд стимулирующих выплат по категориям работников Учреждения, руб.;

ФСР – максимальный фонд стимулирующих выплат руководителю Учреждения от общего фонда стимулирующих выплат по категориям работников Учреждения, руб.;

$$\text{ОФС} = (\text{ФДО кр} * 10\%);$$

ФДО кр – фонд должностных окладов по категориям работников Учреждения, руб.;

ФСР = ОФС * 13% (максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя Учреждения, руб.);

Q_{тс} – количество ставок по категориям работников Учреждения, шт. ед.

Размер выплаты за качество устанавливается на период с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года по результатам предшествующего периода и осуществляется ежемесячно.

Конкретный размер выплаты за качество определяется в процентах от должностного оклада работника и не может превышать 100% должностного оклада работника.

4.4.2. Размер выплаты за качество зависит от объема нагрузки (выполняемой работы). В случае если фактический объем труда работника выше (ниже) установленных законодательством Российской Федерации норм, стимулирующая выплата рассчитывается пропорционально фактическому объему и выплачивается за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

4.4.3. Для оценки труда работников и обоснования данной оценки на основании приказа руководителя Учреждения из числа работников Учреждения создается рабочая комиссия по оценке эффективности деятельности работников Учреждения (далее – Комиссия).

Председателем Комиссии является руководитель Учреждения.

Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный Комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами Комиссии. Протокол направляется в Управляющий совет Учреждения (далее – Совет) в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

Если по представленному расчету у членов Совета не имеется возражений, замечаний, предложений, то Совет принимает решение согласовать представленный расчет.

Если Совет не согласен с представленным расчетом, то члены Совета формулируют свои замечания, возражения, предложения и принимают решение о направлении последних руководителю Учреждения с обязательным обоснованием.

В срок не позднее 20 сентября каждого года на основании протокола Комиссии с учетом мнения Совета руководитель Учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам в текущем учебном году.

При наличии у работника нарушений устава, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил дисциплинарные взыскания (замечание, выговор) в течение установленного для выплаты периода работы, работник исключается из числа получателей выплаты за качество за месяц, в котором на него было наложено взыскание.

4.4.4. Дополнительно за качество выполняемых работ в Учреждении в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении работ (далее – разовая выплата).

Размер разовой выплаты для педагогических работников устанавливается в абсолютном размере без начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со следующими показателями и критериями оценки эффективности деятельности:

а) создание условий для самореализации учащихся, результативность работы с детьми из социально неблагополучных семей – в размере 4000 рублей;

б) высокое профессиональное мастерство – в размере 6000 рублей;

в) личный вклад в совершенствование образовательного процесса – в размере 8000 рублей;

г) достижение стабильно высоких результатов в обучении и воспитании учащихся – в размере 10000 рублей;

д) за личный вклад в повышение эффективности работы по патриотическому воспитанию учащихся, взаимодействию с детскими общественными объединениями советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – в размере 18 184 руб.

Размер разовой выплаты для специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, учебно-вспомогательного персонала, служащих, рабочих (обслуживающего персонала) устанавливается в абсолютном размере без начисления районного

коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со следующими показателями и критериями оценки эффективности деятельности:

- а) качественное выполнение важных работ, мероприятий – в размере 4000 рублей;
- б) высокое профессиональное мастерство – в размере 6000 рублей;
- в) личный вклад в совершенствование материально-технической базы, условий функционирования Учреждения – в размере 8000 рублей.

Предложение о разовой выплате (с обязательным обоснованием) представляется в Комиссию заместителем руководителя Учреждения.

Если у членов Комиссии не имеется возражений, замечаний, предложений, то Комиссия принимает решение согласовать предварительный список получателей разовой выплаты с указанием ее размера. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами Комиссии. На основании протокола Комиссии руководитель Учреждения издает приказ о разовой выплате.

Единовременная стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении работ устанавливается в размере 0-2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4.5. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника.

Выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемому учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год – не более 2 (окладов) должностных окладов, ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Примерный перечень показателей и условий для выплаты работникам учреждения:

- 1) надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- 2) проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- 3) соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Устанавливаются следующие показатели, за которые производится снижение размера выплаты за год:

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов	10%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений,	15%

	поручений	
3	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	15%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	20%

4.6. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная выплата с учетом фактического объема преподавательской нагрузки:

1) за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц;

2) за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц.

4.7. Ежемесячная выплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 2000 рублей из расчета на ставку заработной платы по факту нагрузки.»

«4.8. Денежное вознаграждение советникам директоров осуществляется в размере 5000 рублей в месяц за счет средств федерального бюджета путем предоставления бюджету Ханты-Мансийского автономного округа — Югры иных межбюджетных трансфертов с учетом установленных законодательством Российской Федерации отчислений по обязательному социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, а также районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, включая выплату среднего заработка в установленных законодательством случаях, начисленного с суммы выплаченной надбавки, учтенной в расчете данного среднего заработка (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более общеобразовательных учреждениях).

Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа — Югры в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе — Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты—Мансийского автономного округа — Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа — Югры.»;

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

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Комитета по образованию в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Устанавливаются следующие размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру:

5.3. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Устанавливаются следующие размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру:

№ п/п	Тип учреждения	Контингент обучающихся приведенный*	Размеры должностных окладов, рублей
1	Дошкольное образовательное учреждение	до 400 чел.	40286
		от 401 чел. до 800 чел.	50357
		от 801 чел. до 1200 чел.	55393
		1201 чел. и выше	65464
2	Общеобразовательное учреждение	до 350 чел.	50357
		от 351 чел. до 950 чел.	55393
		от 951 чел. до 2000 чел.	65464
		2001 чел. и выше	75536
3	Учреждение дополнительного образования	до 400 чел.	40286
		от 401 чел. до 800 чел.	50357
		от 801 чел. до 1200 чел.	55393
		от 1201 чел. и выше	65464

*расчет приведенного контингента обучающихся осуществляется путем суммирования контингента обучающихся очной формы обучения, произведения контингента обучающихся очно-заочной формы обучения и коэффициента 0,25, произведения контингента обучающихся заочной формы обучения и коэффициента 0,1 по данным официальной статистики на отчетную дату. При расчете значение округляется до целого числа.

5.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденных распоряжением Комитета по образованию.

5.5. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

1) неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;

2) 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 Белоярскому району, 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;

3) несоблюдение настоящего Положения.

5.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

1) в дошкольных образовательных учреждениях:

а) у руководителя – 4;

б) у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 4;

2) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях дополнительного образования:

а) у руководителя – 5;

б) у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.8. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6. Порядок и условия установления иных выплат

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работников учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

1) единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

3) единовременная выплата молодым специалистам;

4) ежемесячная надбавка за ученую степень;

5) ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

6) персональная доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы»;

7) доплата до минимального размера оплаты труда;

8) доплата к заработной плате в целях обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате.

«9) денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями общеобразовательных учреждений (далее – советники директоров).»;

6.2. Единовременное премирование работников к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Единовременное премирование осуществляется по согласованию с Комитетом по образованию не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.3. Работникам учреждения один раз в календарном году осуществляется единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в

соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя учреждения.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более двух (окладов) должностных окладов, ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не осуществляется:

- 1) работнику, принятому на работу по совместительству;
- 2) работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

6.4. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

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

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

6.5 Работникам при наличии ученой степени при условии соответствия ученой степени профилю деятельности учреждения или занимаемой должности устанавливается ежемесячная надбавка за ученую степень: «Доктор наук» — 2500 рублей, «Кандидат наук» — 1600 рублей.

Основанием для установления надбавки за ученую степень является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой работником, но не свыше одной надбавки и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.6. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью, в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.7. Персональная доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении

(совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, установленным работнику по состоянию на 31 декабря 2023 года и суммой оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, стимулирующих выплат, указанных в позициях 4 и 5 таблицы, содержащейся в пункте 4.2 настоящего Положения и компенсационных выплат, указанных в позиции 6 таблицы, содержащейся в пункте 3.5 настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации»;

6.8. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения

6.9. Отдельным категориям работников учреждений с целью обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года N 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 —2017 годы» устанавливается доплата в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Порядок установления доплаты закрепляется распоряжением Комитета по образованию.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из:

- 1) размеров субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Белоярского района, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности;
- 2) объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения (включая выполнение им муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, на иные выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата молодым специалистам) — 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.5 настоящего Положения.

Учитываются средства, необходимые для достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 — 2017 годы

7.3. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных настоящим Положением требований.

Руководитель учреждения при планировании фонда оплаты труда учреждения предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу учреждения, утверждается распоряжением Комитета по образованию.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ БЕЛОЯРСКОГО РАЙОНА "СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА П. ЛЫХМА"**, Заплишная Наталия
Владимировна

10.04.26 14:46 (MSK) Простая подпись