

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Представительным органом
работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
Белоярского района «Средняя
общеобразовательная школа п. Сосновка»
Протокол от 28 мая 2024 года № 8

Приказом муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения Белоярского района «Средняя
общеобразовательная школа п. Сосновка»
от 28 мая 2024 года № 165

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения Белоярского района «Средняя общеобразовательная школа п. Сосновка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения Белоярского района «Средняя общеобразовательная школа п. Сосновка» (далее – Положение) устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения Белоярского района «Средняя общеобразовательная школа п. Сосновка» (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 заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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.

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. 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, дежурный | 15 799 |
| 2 | Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень | лаборант | 16 094 |
| 3 | Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих третьего уровня» | | |
| 3.1 | 1 квалификационный уровень | бухгалтер, инженер-электроник, специалист по кадрам | 17 718 |

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 заработной платы, рублей |
|-------|--|---|--|
| 1 | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| 1.1 | 1 квалификационный уровень | помощник воспитателя, секретарь учебной части | 15 503 |

| № п/п | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей |
|-------|---|---|--|
| 2 | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень | инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель | 17 718 |
| 2.2 | 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог | 18 604 |
| 2.3 | 3 квалификационный уровень | воспитатель, педагог-психолог | 19 490 |
| 2.4 | 4 квалификационный уровень | педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед | 20 523 |

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 общеотраслевых профессий рабочих»:

| № п/п | Квалификационный уровень | Наименование профессий | Размер оклада, рублей |
|-------|--|---|-----------------------|
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые 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 | 14 766 |
| 2 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | |
| 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 | 15 503 |
| 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 | 16 242 |

| № п/п | Квалификационный уровень | Наименование профессий | Размер оклада, рублей |
|-------|----------------------------|--|-----------------------|
| 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 | 17 127 |
| 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 | 18 013 |

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 ¹ | 18 604 |
| 2 | Специалист административно-хозяйственной деятельности ² | 18 604 |
| 3 | Специалист в сфере закупок ³ | 17 718 |
| 4 | Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ⁴ | 20 523 |

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

¹приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

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

³приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

⁴приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 января 2023 года № 53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания».

2.7. 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 должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с 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 и приравненных к ним местностях);

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 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».

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 10000 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 и приравненных к ним местностях 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.

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 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 | полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд | оформляется приказом руководителя по согласованию сторон |

| | | | |
|-------|--|--|--|
| | | и 120 часов в год, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П | |
| 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 |
| 6 | Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных | | |
| 6.1 | за работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководителя обучающихся по программам начального, основного, среднего общего образования | в размере 3 200 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 кабинетом, мастерскими, спортивным залом | | |
| 6.2.1 | при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей | в размере 1 100 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 учреждении, | в размере 1 100 рублей | применяется за 1 объединение, комиссию |

| | | | |
|------|--|---|-------------------|
| | педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» | | |
| 6.4 | за проверку тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков | в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.5 | проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, биологии | в размере 550 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.6 | за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) | в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.7 | за работу в классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией | в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.8 | за преподавание национальных языков КМНС | в размере 1 100 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 1 100 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 для обучающихся с ОВЗ | в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.12 | за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих | в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |

| | | | |
|------|---|--|---|
| | совместное образование здоровых детей и детей с ОВЗ | | |
| 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 | по факту нагрузки |
| 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 квалификационной категории «педагог-методист» | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 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 |
| 9 | Процентная надбавка к заработной плате (за стаж работы в районах | до 80% | |

| | | | |
|--|------------------|--|---|
| | Крайнего Севера) | | компенсациях для лиц, проживающих в Белоярском районе, работающих в органах местного самоуправления Белоярского района, муниципальных учреждениях Белоярского района» |
|--|------------------|--|---|

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 одновременно в абсолютном размере: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, единовременной премии 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;
- 4) за квалификационную категорию педагогическим работникам;
- 5) за работу в сельской местности.

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 | | 0-50% | 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% | рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период | ежемесячно, с даты приема на работу |

| | | | | |
|---|--|--------------------------------------|--|---|
| | за интенсивность и высокие результаты работы | 10 000 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 |
| | | 7 000 рублей | присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации | |
| | | 5 000 рублей | присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – автономный округ) | |
| | | 3 000 рублей | присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа | |
| | | 7 000 рублей | присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак) | |
| | | 3 000 рублей | присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота) | |
| 2 | за качество выполняемых работ | 0-50% | заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности | ежемесячно |
| | | в абсолютном размере | педагогическим работникам 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 год | 0 – 1,0 фонда оплаты труда работника | всем 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 | 1 раз в год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда |

| | | | | |
|---|---|--|--|------------|
| | | | обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе | |
| 4 | 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 |
| 5 | за работу в сельской местности | 2000 рублей | руководителям и специалистам в учреждениях, расположенных в сельской местности | ежемесячно |

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 должностного оклада (оклада) работника за:

- 1) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения – в размере 15%;
- 2) высокую результативность работы – в размере 20%;
- 3) активное участие в выполнении важных работ, мероприятий – в размере 30 %;
- 4) повышение производительности труда – в размере 40%;
- 5) достижение значимых результатов в профессиональной деятельности – в размере 50%.

Работникам, переведенным на другую должность внутри учреждения, а также вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 10% с даты перевода на другую работу внутри учреждения (с даты выхода из отпуска по уходу за ребенком) на срок 1 календарный год.

Стимулирующая выплата рассчитывается пропорционально фактическому объему и производится за фактически отработанное время по таблице 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, санитарно-эпидемиологического режима | 30% |
| | 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 работникам Учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности (приложение к Положению), разработанными в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности Учреждения, установленным Комитетом 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:

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

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

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

$$OFC = (ФДО_{кр} * 20\%);$$

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

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

Qтс – 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.

Работникам, переведенным на другую должность внутри учреждения, а также вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 10% с даты перевода на другую работу внутри учреждения (с даты выхода из отпуска по уходу за ребенком) на срок 1 календарный год.

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.

Размер разовой выплаты для специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащих, рабочих 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.

4.5. Выплата по итогам работы за год (далее – выплата) осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Выплата осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер выплаты – не более одного месячного фонда оплаты труда работника за фактически отработанное время по основной занимаемой должности (профессии) по основному месту работы. При расчете фонда оплаты труда учитывается должностной оклад (оклад), ставка заработной платы, 10% стимулирующей выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы), районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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:

| № п/п | Показатели | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
|-------|---|---|
| 1 | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов | до 20% |
| 2 | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений | до 20% |
| 3 | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации | до 20% |
| 4 | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 20% |

Выплата не производится работникам, уволенным в течение календарного года за виновные действия, а также имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Выплата в размере пропорционально отработанному времени в календарном году осуществляется работникам:

1) проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

а) увольнение в порядке перевода или по собственному желанию в связи с переходом на работу в другое учреждение, финансируемое из бюджета Белоярского района; в связи с выходом на пенсию; призывом на военную службу; по уважительным причинам (ликвидация, сокращение численности или штата работников, изменение существенных условий трудового договора, длительная болезнь);

б) рождение ребенка (отпуск по уходу за ребенком);

в) поступление в учебное заведение на очную форму обучения;

г) переход на выборную должность;

2) вернувшимся на работу после отсутствия по вышеуказанным причинам, вновь принятым на работу.

4.6. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная выплата:

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.

5. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера

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

5.2. 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 директора, главному бухгалтеру:

| Контингент обучающихся приведенный ⁵ | Размер окладов (должностных окладов), рублей |
|---|---|
| до 350 чел. | 35 000 |
| от 351 чел. до 950 чел. | 38 500 |
| от 951 чел. до 2000 чел. | 45 500 |
| 2001 чел. и выше | 52 500 |

⁵расчет 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.

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.

6.2. Единовременное премирование работников к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда.

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.

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.

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

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится при предоставлении любой из частей

указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

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 1,2 фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии) по основному месту работы. При расчете фонда оплаты труда учитывается должностной оклад (оклад), ставка заработной платы, 10% стимулирующей выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы), районный коэффициент и процентная надбавка 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 в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата осуществляется, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

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);
- 3) работнику, уволенному за виновные действия.

6.4. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

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), 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.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум окладам (должностным окладам) 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.

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.

6.9. Отдельным категориям работников учреждения 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 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» устанавливается доплата в пределах средств фонда оплаты труда.
