



Белоярский район
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра
Муниципальное автономное общеобразовательное
учреждение Белоярского района
«Средняя общеобразовательная школа
№ 2 г. Белоярский»
(СОШ № 2 г. Белоярский)

ПОЛОЖЕНИЕ

20.12.2023 г. № 497

г. Белоярский

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
от 20.12.2023 г. № 497
протокол № 3
С изменениями,
приказ от 30.03.2024 г. № 96
приказ от 27.05.2024 г. № 170/1
приказ от 26.08.2024 г. № 241
приказ от 16.09.2024 г. № 339
ПРИНЯТО
Общим собранием трудового
коллектива от 20.12.2023 г.

об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения Белоярского района «Средняя общеобразовательная школа №2 г. Белоярский»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Белоярского района, подведомственных Комитету по образованию администрации Белоярского района (далее – Положение) устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципальных автономных образовательных учреждений Белоярского района, подведомственных Комитету по образованию администрации Белоярского района (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. Месячная заработная плата ² 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.

1.6 Система оплаты труда работников Учреждения устанавливает схемы расчета окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные постановлением администрации Белоярского района от 14 декабря 2024 года № 778 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Белоярского района, подведомственных Комитету по образованию администрации Белоярского района (далее – постановление №778) настоящим Положением.

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 общеотраслевым профессиям рабочих», и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.1	1 квалификационный уровень	Лаборант, техник-программист	16 094
2	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
3.1	1 квалификационный уровень	бухгалтер	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	секретарь учебной части	15 503
2	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.1	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	18 604
2.2	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог	19 490
2.3	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь, старший методист, тьютор, 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 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	14 766

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям специалистов, не включенным в профессиональные квалификационные группы, установлены с учетом действующих требований профессиональных стандартов:

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

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

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

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

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, рублей
1	Специалист по охране труда	18 604
2	Специалист по закупкам	17 718
3	Специалист по персоналу	17 718
4	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	20 523
5	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины*	20 523

2.6. 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 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

2.8 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 окладу (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.

2.9 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.

*постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

2.10 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 2.6 – 2.9 настоящего Положения и компенсационных выплат, указанных в позиции 5 таблицы, содержащейся в пункте 3.5 настоящего Положения, при условии сохранения объема работы.

2.9. 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 работу 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 работу 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 образовательной организации 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 работу 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 выходной или нерабочий	в соответствии со <u>статьей 153</u> Трудового кодекса Российской Федерации с	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по

	праздничный день	учетом <u>постановления</u> Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П	согласованию сторон
2	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
3	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 стимулирующие выплаты	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
4	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
5.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных		
5.1	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 10000 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств федерального бюджета)
5.2	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	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект

	одного миллиона рублей		
6.2.2	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
5.3	за руководство методическими объединениями	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение
5.4	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
5.5	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
5.6	за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ)	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
5.7	за работу в классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
5.8	за преподавание национальных языков КМНС	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
5.9	за реализацию программы с углубленным изучением отдельных предметов	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
5.10	за работу с	в размере 1100 рублей на	по факту нагрузки

	обучающимися на дому	ставку заработной платы	
5.11	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
5.12	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	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 работу в районах Крайнего Севера)	до 80%	

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к повышенным 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 работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением стимулирующих и иных выплат, установленных в абсолютном размере.

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 месяц, год.
- 4) за квалификационную категорию педагогическим работникам.

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	в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом учреждения	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		0-50% (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%	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	0-50% (для вновь принятых – не менее 10% на срок 1 год)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом учреждения	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом учреждения	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	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

			коллективе	
4	по итогам работы за год	0 – 2 должностных окладов (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	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 обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
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

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуются степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- 1) высокую результативность работы;
- 2) участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- 3) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

4.4 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 за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период:

- 1) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения – в размере 10 % от повышенного должностного оклада (оклада) (далее - от 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 должностного оклада;

5) достижение значимых результатов в профессиональной деятельности – в размере 50 % от должностного оклада.

4.5 Стимулирующая выплата за интенсивность 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; активное участие в выполнении важных работ, мероприятий; обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения	несвоевременное (некачественное) представление отчетности, иной запрашиваемой информации	20
	халатное отношение к сохранности имущества учреждения	20
	установленные факты неисполнения должностных обязанностей	30
	нарушение требований охраны труда, правил техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	30
	нарушение трудовой дисциплины	50
	наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	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 администрации Белоярского района (далее – Комитет по образованию) и (или) других контролирующих органов о порче или утере имущества.

4.6 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 приема на работу (с даты перевода на другую работу внутри Учреждения, с даты выхода из отпуска по уходу за ребенком) на срок 1 календарный год.

4.7 Выплата за качество выполняемых работ (далее – выплата за качество) устанавливается работникам Учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, разработанными в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности Учреждения, установленным Комитетом по образованию (далее – показатели и критерии), принимаемыми общим собранием

14
трудового коллектива Учреждения и утверждаемыми приказом
руководителя Учреждения

4.7.1 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.; $OFC = (FDO_{кр} * 10\%)$;

FDO_{кр} - фонд должностных окладов по категориям работников Учреждения, руб.;

$FCP = OFC * 10\%$ (максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя Учреждения, руб.);

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

Размер выплаты за качество устанавливается на период с 01 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 50% от должностного оклада работника.

4.7.2 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 таблице учета рабочего времени.

4.7.3 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.

Председатель Комиссии, члены Комиссии не участвуют в обсуждении и согласовании собственных показателей эффективности деятельности, а также показателей эффективности деятельности работников Учреждения, с которыми они состоят в родственных отношениях.

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 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.

4.7.4 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 (оказании услуг) (далее – разовая выплата).

Размер единовременной 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 4000,00 рублей;
- б) высокое профессиональное мастерство – в размере 6000,00 рублей;
- в) личный вклад в совершенствование образовательного процесса – в размере 8000,00 рублей;
- г) достижение стабильно высоких результатов в обучении и воспитании учащихся – в размере 10000,00 рублей.

Размер единовременной 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 выполнении важных работ, мероприятий – в размере 4000,00 рублей;
- б) высокое профессиональное мастерство – в размере 6000,00 рублей;

16
в) личный вклад в совершенствование материально-технической базы, условий функционирования Учреждения – в размере 8000,00 рублей.

Предложение о разовой выплате (с обязательным обоснованием) представляется в Комиссию курирующим 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.

4.8 Выплата по итогам работы за месяц, год (далее – выплата) 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 должностного оклада (оклада), ставки заработной ставки работника.

Выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемому Учреждением.

Выплата по итогам работы за год устанавливается в размере одного должностного оклада (оклада), ставки заработной платы с начислением на него 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 устанавливается с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

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	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 по итогам работы за год не¹⁷ 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.

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.

5. Порядок и условия оплаты труда Заместителей руководителей 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 Учреждения, 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*	Размер окладов (должностных окладов), рублей
1.	Общеобразовательное учреждение	до 350 чел.	35000
		от 351 чел. до 950 чел.	38500
		от 951 чел. до 2000 чел.	45500
		2001 чел. и выше	52500

5.3. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, указанными в разделе 4

настоящего Положения.

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.

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, формируемого учреждением.

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.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере одного должностного оклада, ставки 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.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум 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.

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.

Работникам при наличии ученой степени при условии соответствия ученой степени профилю деятельности Учреждения или занимаемой должности устанавливается ежемесячная надбавка за ученую степень: «Доктор наук» - 2500рублей, «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.

Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам Учреждения, 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.

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 позиции 4 таблицы, содержащейся в пункте 4.2 настоящего Положения и компенсационных выплат, указанных в позиции 5 таблицы, содержащейся в пункте 3.5 настоящего Положения при условии сохранения объема трудовых (должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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 местностям (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Отдельным категориям работников Учреждения с целью обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации устанавливается доплата в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.

Денежное вознаграждение советникам директоров осуществляется в размере 5000

рублей в месяц за счет средств федерального бюджета (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более общеобразовательных учреждениях), с учетом районного коэффициента к заработной плате, установленного решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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.».