

Приложение 1  
к приказу муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
кадетская школа № 4»  
от 03.06.2024 № 326

Положение  
об установлении системы оплаты труда работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная кадетская школа № 4»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная кадетская школа № 4» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом департамента образования администрации города Нефтеюганска (далее – департамент) от 22.05.2024 № 43-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нефтеюганска», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная кадетская школа № 4» (далее – работники, МБОУ «СОКШ № 4», школа) и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда школы.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского

автономного округа – Югры от 13.11.2023 № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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

1.4. Заработная плата работников организации состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- 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 19.06.2000 № 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

2.1. В локальных нормативных актах школы, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий 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 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1.

Таблица 1

| № | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
|---|--------------------------|-------------------------|---|
| 1 | 2                        | 3                       | 4   |

|      |  |  |        |
|------|--|--|--------|
|      | Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»  |  |        |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень   | делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка   | 15 799 |
| 2.   | Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»  |  |        |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень   | администратор, лаборант, секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью  | 16 094 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень   | заведующий хозяйством  | 16 832 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень   | заведующий производством (шеф-повар)   | 17 718 |
| 3.   | Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» |  |        |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень   | бухгалтер, документовед, инженер по защите информации, инженер, специалист по защите информации, специалист по кадрам, экономист, эксперт, юристконсульт | 17 718 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень   | должности служащего первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория                                    | 18 604 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень   | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория                                      | 19 490 |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень   | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»                     | 20 523 |
| 3.5. | 5 квалификационный уровень   | заместитель главного бухгалтера  | 21 557 |

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 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2.

Таблица 2

| № | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей |
|---|--------------------------|-------------------------|--|
| 1 | 2                        | 3                       | 4  |

|      |   |  |        |
|------|---|--|--------|
| 1.   | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |  |        |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень  | вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части   | 15 503 |
| 2.   | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |  |        |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень  | младший воспитатель  | 16 242 |
| 3.   | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников                                   |  |        |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень  | инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель, старший вожатый   | 17 718 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень  | концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель   | 18 604 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень  | воспитатель; методист; педагог-психолог; старший тренер-преподаватель  | 19 490 |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень  | педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), руководитель физического воспитания; старший методист | 20 523 |

2.4. Размеры окладов рабочих организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 3.

Таблица 3

| №    | Квалификационный уровень   | Наименование профессий   | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
|------|--|--|---|
| 1    | 2  | 3  | 4   |
|      | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  |   |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень   | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 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 |
|------|----------------------------|---|--------|

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 4.

Таблица 4

| №   | Наименование должностей  | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
|-----|--|---|
| 1   | Специалист по охране труда 6   | 18 604                                      |
| 2.  | Специалист по закупкам 2   | 17 718                                      |
| 3.  | Контрактный управляющий 2  | 21 409                                      |
| 4.  | Тифлосурдопереводчик 2 категории 3   | 18 604                                      |
| 5.  | Тифлосурдопереводчик 1 категории 3   | 19 490                                      |
| 6.  | Специалист по кадрам 7   | 17 718                                      |
| 7.  | Системный администратор 5  | 18 604                                      |
| 8.  | Ассистент по оказанию технической помощи 4   | 16 242                                      |
| 9.  | Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями 8 | 20 523                                      |
| 10. | Фотограф 1   | 16 537                                      |

Размеры должностных окладов установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

1) приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.12.2014 № 1077н «Об утверждении профессионального стандарта «Фотограф»;

2) приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

3) приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.10.2016 № 575н «Об утверждении профессионального стандарта «Тифлосурдопереводчик»;

4) приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

5) приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

6) приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

7) приказ Министерства труда и социальной и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

8) приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.01.2023 № 53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания».

2.6. Оклады (должностные оклады) заместителям руководителей структурных подразделений, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на 10-30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

2.7. Почасовая оплата труда.

2.7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

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

- за часы учебной (преподавательской) работы, выполнение учителями при работе с обучающимися по заочной форме и с детьми, находящимися на длительном лечении в медицинской организации, сверх объёма, установленного им при тарификации;

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

2.7.2. Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

2.7.3. 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 путём деления оклада (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:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. 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);

3.1.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, 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 рабочих мест.

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 Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 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».

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 организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за классное руководство (кураторство) осуществляется в размере 5000 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 (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций 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 осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом автономного округа от 09.12.2004 № 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».

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 5.

Таблица 5

| №  | Наименование выплаты  | Размер выплаты   | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)   |
|----|---|--|---|
| 1  | 2   | 3  | 4   |
| 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 28.06.2018 № 26-П   | оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон  |
| 3. | Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда               | не менее 4%  | по результатам специальной оценки условий труда работника   |
| 4. | Выплата за сверхурочную работу  | 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 и 120 часов в год, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П | по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно |
| 5. | Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, | до 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии   | Осуществляется в соответствии со статьями 60.2,149,151,152  |



|        |   |  |  |
|--------|---|--|--|
|        | увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором                          | в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации | Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы |
| 5.1.   | Доплата за сбор и обработку документов, необходимых для назначения компенсации родителям части родительской платы за присмотр и уход за ребенком                            | В абсолютном размере   |  |
| 6.     | Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:   |  |  |
| 6.1.   | за работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководителя (кураторства) 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 5000 рублей  | на 1 класс-комплект (за счет средств федерального бюджета)   |
| 6.2.   | За заведование учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом                  |  |  |
| 6.2.1. | при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей   | в размере 1100 рублей  | применяется за 1 объект  |
| 6.2.2. | при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей  | в размере 550 рублей   | применяется за 1 объект  |
| 6.3.   | за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой методической комиссией в образовательной организации   | в размере 1100 рублей  | применяется за 1 объединение, комиссию   |

|       |   |  |                   |
|-------|---|--|-------------------|
|       | педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»  |  |                   |
| 6.4.  | за проверку тетрадей для учителей начальных классов, преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС   | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.5.  | проверка тетрадей для учителей (преподавателей) физики, химии, географии, истории, черчения, 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  | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.7.  | за преподавание национальных языков КМНС  | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.8.  | за реализацию программы с углубленным изучением отдельных предметов   | в размере 550 рублей на ставку заработной платы  | по факту нагрузки |
| 6.9.  | за работу с обучающимися на дому  | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.10. | за работу в классах (дошкольных группах) компенсирующего обучения (направленности) (за исключением классов (дошкольных групп), созданных в образовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.11. | за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья   | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |

|       |   |   |   |
|-------|---|---|---|
| 6.12. | за работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» | в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | по факту нагрузки   |
| 6.13. | за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»            | в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | по факту нагрузки   |
| 6.14. | за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»         | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы                    | по факту нагрузки   |
| 7.    | Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями  | 1,7   | осуществляется в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа от 09.12.2004 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» |
| 8.    | Процентная надбавка за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях  | до 50%  |   |

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 за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды

выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам.

3.8. Доплата, предусмотренная пунктом 5.1 таблицы 5 настоящего Положения, осуществляется за счёт средств субвенции на администрирование переданного отдельного полномочия Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21.02.2007 № 2-оз «О компенсации части родительской платы за присмотр и уход за детьми в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательной программы дошкольного образования».

Доплата за сбор и обработку документов, необходимых для назначения компенсации родителям части родительской платы за присмотр и уход за ребёнком, не включается в расчёт среднего заработка, так как является выплатой, не относящейся к основной оплате труда и носит дополнительный характер. На данную доплату районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не начисляется.

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:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за месяц, год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

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

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата устанавливается на срок не более года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется согласно критериям и показателям стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в процентах от оклада (должностного оклада) работника согласно Приложению № 1.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы установлены в Приложении № 2 в

соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом департамента.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным департаментом.

В качестве критериев и показателей оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных). Приложение № 3.

Индикатор представлен в исчислимом формате (в баллах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада) работника за фактически отработанное время.

Определение размера средств, приходящихся на выплаты за качество выполняемых работ работнику, производится в следующем порядке:

1) Проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по показателям и индикаторам в соответствии с Приложением № 3. Результатом промежуточной оценки является сводная ведомость и общее количество баллов, которое набрали работники.

2) Определение «цены» 1 балла, для чего сумму средств фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы нужно разделить на общее количество баллов, которое набрали работники.

3) Расчет размера выплаты за качество выполняемых работ работнику устанавливается путем умножения «цены» одного балла на количество баллов работника и перевода в проценты от его оклада (должностного оклада).

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится один раз в год, в октябре. Выплата за качество выполняемой работы по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации производится работнику в течение одного года (в период с 01 октября по 30 сентября).

Дополнительно за качество выполняемых работ может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. Приложение № 4.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере без применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной

плате за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4.4. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

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

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

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

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

Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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

4.5. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

| №  | Показатели   | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
|----|--|---|
| 1  | 2  | 3   |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная 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%  |

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

- за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц;
- за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц.

4.6.Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 7.

Таблица 7

| № п/п | Наименование выплаты                                 | Диапазон выплаты  | Условия осуществления выплаты   | Периодичность осуществления выплаты  |
|-------|--|---|---|--|
| 1     | 2  | 3   | 4   | 5  |
| 1.1.  | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации | заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам                                | ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности                                  |
|       |  | 0%-50% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%)      | 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% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%)      | 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 |
|       |  | 7000 рублей   | присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации  | основному месту работы и основной занимаемой должности                                       |
|       |  | 5000 рублей   | присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа   |  |
|       | 3000 рублей  | присуждение награды (почетные грамоты)  |   |  |

|      |  |   |   |  |
|------|--|---|---|--|
|      |  |   | Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры                             |  |
|      |  | 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)  |  |
| 1.2. | Выплата за качество выполняемой работы | 0-50% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%)       | заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности | ежемесячно   |
|      |  | в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации | специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности                  | ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности     |
|      |  | в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации | за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности                                    | единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |



|      |                                   |   |  |  |
|------|-----------------------------------|---|--|--|
| 1.3. | Выплата 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 работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | 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  |
| 1.4. | Выплата по итогам работы за месяц | 0-10% от оклада (должностного оклада)   | 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,                                 | ежемесячно в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |

|      |   |                                     |  |            |
|------|---|-------------------------------------|--|------------|
|      |   |                                     | деловой обстановки в коллективе                                |            |
| 1.5. | Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам | 15% от оклада (должностного оклада) | за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам | ежемесячно |
|      |   | 10% от оклада (должностного оклада) | за первую квалификационную категорию педагогическим работникам |            |

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

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

5.2. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю организации устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей организации приведены в таблице 8.

Таблица 8

| №  | Тип образовательной организации | Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный <sup>1</sup> | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
|----|---------------------------------|---|---|
| 1  | 2                               | 3   | 4   |
| 2. | Общеобразовательная организация | до 350 чел.   | 50 000                                      |
|    |                                 | от 351 чел. до 950 чел.   | 55 000                                      |
|    |                                 | от 951 чел. до 2000 чел.  | 65 000                                      |
|    |                                 | 2001 чел. и выше  | 75 000                                      |

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

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации приведены в таблице 9.

Таблица 9

| № | Тип образовательной организации | Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный <sup>1</sup> | Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, рублей | Размеры окладов (должностных окладов) главному бухгалтеру, рублей |
|---|---------------------------------|---|---|---|
|   |                                 |   |   |   |

<sup>1</sup> \*Расчет приведенного контингента обучающихся (воспитанников) 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.

| 1  | 2                               | 3                        | 4     | 5     |
|----|---------------------------------|--------------------------|-------|-------|
| 1. | Общеобразовательная организация | до 350 чел.              | 35000 | 35000 |
|    |                                 | от 351 чел. до 950 чел.  | 38500 | 38500 |
|    |                                 | от 951 чел. до 2000 чел. | 45500 | 45500 |
|    |                                 | 2001 чел. и выше         | 52500 | 52500 |

5.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом департамента.

5.5. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются на 50% в следующих случаях:

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

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

- несоблюдение требований настоящего Положения.

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

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

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

- у руководителя – 5;
- у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 5;

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

5.8. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

## 6. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная доплата за ученую степень;
- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- персональная доплата к окладу (должностному окладу).

6.2. Единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется по согласованию с департаментом не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам не может превышать 10 000 рублей.

6.3. Работникам один раз в календарном году выплачивается 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 в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2,0 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу 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 выплачивается:

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

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

В соответствии с правовыми актами администрации города Нефтеюганска и коллективным договором школы осуществляются единовременные социальные выплаты для социальной защищенности работников.

6.5. Работникам при наличии ученой степени, при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень:

- доктор наук – 2 500 рублей;
- кандидат наук – 1 600 рублей.

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

Доплата за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.6. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.7. Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31.12.2023, и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строках 1.5 таблицы 7 настоящего Положения, и иных выплат, указанных в пунктах 6.5, 6.6 настоящего Положения и компенсационных выплат, указанных в строках 6-6.14 таблицы 5 настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника организации (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 организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

## 7. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

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

- размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным организациям из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников организации.

Фонд оплаты труда школы определяется суммированием фонда должностных окладов (окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственный внебюджетный фонд, производимых от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

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

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

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

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

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу организации, утверждается приказом департамента.

