

ПРИНЯТО:
Решением общего собрания
трудового коллектива
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Федоровская СОШ № 5»
Протокол № 1 от 30.08.2024 г.

СОГЛАСОВАНО:
Профсоюзный комитет первичной
профсоюзной организации
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Федоровская СОШ № 5»
А.Р. Гайдахметова
Протокол № 1 от 30.08.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Федоровская СОШ № 5»
Т.В. Артюшенко
Приказ № 651 от 30.08.2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Федоровская средняя общеобразовательная школа № 5»

**Положение о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Федоровская средняя общеобразовательная школа № 5»**

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Федоровская СОШ № 5», (далее – положение, условия оплаты труда) является локальным нормативным актом, устанавливающим порядок и условия оплаты труда работников МБОУ «Федоровская СОШ № 5» (далее – образовательная организация).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утверждёнными решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлением администрации Сургутского муниципального района Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 29 июля 2024 года № 1630-нпа «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, постановлением администрации Сургутского муниципального района Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 27 августа 2024 года № 1896-нпа «Об утверждении положения об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителя муниципальных образовательных организаций Сургутского района подведомственных департаменту образования администрации Сургутского района» и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия установления иных выплат;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательной организации;
- прочие условия.

1.3. В настоящем положении используются понятия и термины в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации:

- система оплаты труда — совокупность норм, устанавливающих условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, стимулирующих и иных выплат;

- оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

- ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах в особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

- стимулирующие выплаты - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за высокие результаты труда;

- иные выплаты - выплаты, предусматривающие особенности системы оплаты труда в случаях и в порядке, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Ханты-Мансийского автономного округа Югры, муниципального образования Сургутский муниципальный район Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

1.4. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, стимулирующих выплат, иных выплат, предусмотренных настоящим положением, устанавливаются работнику приказом учреждения.

1.5. Финансирование расходов, направленных на оплату труда работников образовательной организации, (далее – работники), осуществляется за счёт средств субсидий из бюджета Сургутского района, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и безвозмездных поступлений, в пределах фонда оплаты труда учреждения, формируемого в соответствии с разделом 6 настоящего положения.

1.6. Работодателем для заместителей руководителя, работников образовательной организации является образовательная организация в лице его руководителя.

1.7. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества образовательной организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 Трудового кодекса), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым кодексом, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

1.8. В локальных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения наименования должностей руководителей, специалистов, служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональным стандартам,

наименования профессий рабочих - Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

1.9. Изменения в Положение вносятся с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения, подлежат согласованию директором департамента образования администрации Сургутского района (далее департамент образования), утверждаются директором учреждения.

1.10. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 02.09.2024.

Глава 2. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников образовательной организации (далее при совместном упоминании – работники) состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим положением.

2.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется с применением районного коэффициента к заработной плате 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 в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, муниципального образования Сургутский муниципальный район Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

2.3. 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 к заработной плате 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.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда, в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента к заработной плате 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, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента к заработной плате 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 за счет фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории

работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем.

2.4. Заработная плата работников (без учёта стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не должна быть меньше заработной платы (без учёта стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.5. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты работникам образовательной организации устанавливаются в соответствии с настоящим положением и указываются в трудовом договоре.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда, с учетом требований профессиональных стандартов.

2.7. Размер оклада (должностных окладов) заместителям руководителя установлен на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» в зависимости от сложности труда, согласно таблице 1.

Таблица 1

п/п	Тип образовательной организации	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Общеобразовательная организация	Заместитель директора	42 000

2.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения 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

п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
-----	--------------------------	-------------------------	--

1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	18 604
1.2.	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист; педагог-психолог	19 490
1.3.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523

2.9. 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 3.

Таблица 3

п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	15 799
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя	16 094
2.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	16 832
3.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам; инженер	17 718

2.10. Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" согласно таблице 4.

Таблица 4

п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа	

"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
1.1.	библиотекарь	17 127

2.11. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 5.

Таблица 5

п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
1.	Специалист по охране труда	18 604	от 22.04.2021 № 274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда"
2.	Специалист по закупкам	17 718	от 10.09.2015 № 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок"
3.	Специалист по персоналу	17 718	от 09.03.2022 № 109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом"
4.	Системный администратор	18 604	от 29.09.2020 № 680н "Об утверждении профессионального стандарта "Системный администратор информационно-коммуникационных систем"
5.	Ассистент по оказанию технической помощи	16 242	от 12.04.2017 № 351н "Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья"
6.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	20 523	от 30.01.2023 № 53н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области воспитания"

2.12. Размеры окладов рабочих организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" согласно таблице 6.

Таблица 6

п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		

1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 766
------	----------------------------	---	--------

2.13. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

- за часы учебной (преподавательской) работы, отработанные в порядке замещения временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы преподавательской 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.

2.14. Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путём деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов по должности, за которую производится почасовая оплата труда,

с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.15. Оплата труда работника за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Глава 3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных для педагогических работников; совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,; женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности);

- выплата за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работникам в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Руководитель образовательной организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и

сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.3. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и решениями Думы Сургутского района от 24.12.2004 № 302

«О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в г. Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района», от 27.04.2023 № 483-нпа

«О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района».

3.4. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных для педагогических работников; совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности, осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Её вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего положения.

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, осуществляется в размере 10 тыс. рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах) за счёт средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счёт средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счёт средств бюджета ХМАО – Югры 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, размеры, условия компенсационных выплат указаны в таблицах 7, 8, 9.

Таблица 7

Перечень, размеры, условия компенсационных выплат

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по результатам специальной оценки условий труда работника
2.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время	осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 06 часов, в соответствии с графиком работы, табелем учёта рабочего времени
3.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	- в размере не менее одинарного дневного или часового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - в размере не менее двойного дневного или часового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
4.	Выплата за сверхурочную работу	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие	осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учётом постановления Конституционного Суда Российской Федерации

		часы работы	от 27.06.2023 № 35-П и оформляется приказом руководителя образовательной организации по согласованию сторон
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности (профессии) или вакансии, но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой или вакантной должности	осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации и оформляется приказом руководителя образовательной организации по согласованию сторон в зависимости от содержания и объёма (нормы) выполняемой работы
6.	Районный коэффициент за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации, решениями Думы Сургутского района от 24.12.2004 № 302 «О
7.	Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	гарантиях и компенсации для лиц, проживающих в г. Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района», от 27.04.2023 № 483-нпа «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района»

Таблица 8

Перечень, размеры, условия компенсационных выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных для педагогических работников

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты в месяц	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководства учащихся по программам начального, основного, среднего (полного) общего образования	3 200 рублей	за один класс-комплект (за счёт средств субвенции из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры)
		10 000 рублей	за один класс-комплект за счёт средств федерального бюджета
2.	За заведование учебным, методическим кабинетом,	300 рублей	применяется за 1 объект

	лабораторией, учебно-опытным участком, мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом, логопедическим пунктом		
3.	За руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации	300 рублей	устанавливается педагогическим работникам, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист» применяется за 1 объединение, комиссию
4.	За работу, связанную с методической деятельностью	15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	устанавливается педагогическому работнику, имеющему квалификационную категорию "педагог-методист", при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, независимо от количества часов работы по должности, в соответствии с пунктом 6 главы 3 настоящего положения
5.	За работу, связанную с наставничеством	5.1. 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	устанавливается педагогическому работнику, имеющему квалификационную категорию "педагог-наставник", при условии выполнения дополнительной работы, связанной с наставничеством, независимо от количества часов работы по должности, в соответствии с пунктом 7 главы 3 настоящего положения
		5.2. 500 рублей на ставку	устанавливается педагогическому работнику, не имеющему квалификационную категорию "педагог-наставник", при условии выполнения дополнительной работы, связанной с наставничеством, независимо от количества часов работы по должности, в соответствии с пунктом 7 главы 3 настоящего положения
6.	За проверку тетрадей для учителей начальных классов, преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС	1 100 рублей на ставку	устанавливается учителю по факту нагрузки
7.	За проверку тетрадей для учителей (преподавателей) физики, химии, географии, истории, черчения, биологии	550 рублей на ставку	устанавливается учителю по факту нагрузки

8.	За преподавание национальных языков КМНС	1 100 рублей на ставку	устанавливается учителю по факту нагрузки
9.	За реализацию программы с углубленным изучением отдельных предметов	300 рублей на ставку	устанавливается учителю по факту нагрузки
10.	За работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	500 рублей на ставку	за работу учителя (педагога дополнительного образования) в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по факту нагрузки
11.	За работу в классе, в котором совместно обучаются дети с ограниченными возможностями здоровья, и дети, не имеющие таких ограничений (в условиях инклюзивного образования)	500 рублей на ставку	за работу учителя в указанном классе по факту нагрузки
12.	За работу с обучающимися на дому	500 рублей на ставку	устанавливается учителю по факту нагрузки

Таблица 9

Перечень, размеры, условия компенсационных выплат для заместителей
руководителя

1.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4% оклада (должностного оклада)	по результатам специальной оценки условий труда работника
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	- в размере не менее одинарного дневного или часового оклада (должностного оклада), (части оклада (должностного оклада), за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - в размере не менее двойного дневного или часового оклада (должностного оклада), (части оклада должностного оклада), за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
3.	Выплата за сверхурочную работу	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы	осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации

		работы	от 27.06.2023 № 35-П и оформляется по согласованию сторон приказом директора департамента для руководителя и приказом образовательной организации для заместителя руководителя
4.	Выплата при совмещении профессий (должностей), за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада) по должности (профессии) или вакансии, но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой или вакантной должности	осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации и оформляется по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы приказом директора департамента на руководителя образовательной организации и приказом образовательной организации для заместителя руководителя образовательной организации
5.	Районный коэффициент за работу районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Сургутской районной Думы от 24.12.2004 № 302 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в г. Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района», решение Думы Сургутского района от 27.04.2023 № 483-нпа «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района»

3.6. Выплата за работу, связанную с методической деятельностью, установленная пунктом 4 таблицы 7 настоящего положения, производится педагогическому работнику со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении ему квалификационной категории "педагог-методист", в период выполнения педагогическим работником дополнительной работы, связанной с методической деятельностью (руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией). Размер выплаты не зависит от количества часов работы по должности.

При наступлении у педагогического работника права на получение выплаты за работу, связанную с методической деятельностью, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, данная

выплата устанавливается работнику по окончании указанных периодов.

3.7. Выплата за работу, связанную с наставничеством, установленная пунктом 5.1 таблицы 7 настоящего положения, производится педагогическому работнику со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении ему квалификационной категории "педагог-наставник", в период выполнения педагогическим работником дополнительной работы, связанной с наставничеством. Размер выплаты не зависит от количества часов работы по должности.

При наступлении у педагогического работника права на получение выплаты за работу, связанную с наставничеством, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, данная выплата устанавливается работнику по окончании указанных периодов.

3.8. 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.

3.9. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляются на виды выплат, предусмотренные условиями системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере.

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

4.1.1. К стимулирующим выплатам заместителя руководителя относятся:

- выплата за качество выполняемых работ, в том числе единовременная (разовая) выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ);
- выплата при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами);
- премия по итогам работы за год;
- премиальная выплата за результаты работы.

4.1.2. К стимулирующим выплатам работников (за исключением заместителей руководителя) относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ, в том числе единовременная (разовая) выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ);
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;
- доплата за реализацию программы (концепции) воспитания;
- выплата при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами);
- премия по итогам работы за год;
- премиальная выплата за результаты работы.

4.2. Величина фонда стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ для работников определяется по формуле:

$$\Phi CB = \Phi CB_{\text{инт}} + \Phi CB_{\text{кач. раб.}},$$

где:

ΦCB – фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

$\Phi CB_{\text{инт}}$ – фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы специалистов (за исключением педагогических работников и заместителей руководителя), служащих, рабочих;

$\Phi CB_{\text{кач. раб.}}$ – фонд стимулирующих выплат за качество выполняемых работ заместителей руководителя, педагогических работников.

4.3. 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).

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период специалистам (за исключением заместителей руководителя, педагогических работников), служащим, рабочим.

Выплата устанавливается один раз в год, в сентябре, на срок с 01 сентября по 31 августа.

4.5. Выплата за качество выполняемой работы заместителям руководителя, педагогическим работникам устанавливается с учетом результатов оценки эффективности его деятельности и качества труда за предшествующий учебный год (за период с 01 сентября по 31 августа).

Для оценки эффективности деятельности и качества труда работника используются показатели, указывающие на результаты его труда, участие в повышении результатов деятельности учреждения, качества оказываемых муниципальных услуг и достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации. Инструменты оценки (показатели, индикаторы, оценивающие данный показатель, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от используемых показателей анализа деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности и качества труда индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, долях, процентах и прочих единицах измерений). Допускается применение показателей, характеризующих выполнение определенных условий (да/нет, наличие/отсутствие).

Оценка эффективности деятельности и качества труда проводится на основании отчетов учреждения о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, о выполнении муниципального задания, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, иных оценочных мониторинговых процедур.

Показатели оценки эффективности деятельности и качества труда работников рассматриваются и принимаются на общем собрании работников учреждения,

утверждаются приказом учреждения.

Департамент образования может разрабатывать и рекомендовать для применения примерные показатели оценки эффективности деятельности и качества труда различных категорий работников учреждений.

Величина фонда стимулирующих выплат за качество выполняемых работ заместителей руководителя, педагогических работников образовательной организации составляет 10% от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Оценка эффективности деятельности и качества труда работников проводится один раз в год, в сентябре, комиссией, избранной на общем собрании работников учреждения, в количестве не менее семи человек. Председатель, секретарь и состав Комиссии избирается на общем собрании работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения. В состав Комиссии в обязательном порядке должны входить представители выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

Деятельность комиссии по оценке эффективности деятельности и качества труда заместителей руководителя, педагогических работников (далее - комиссия) регламентируется соответствующим положением, утвержденным приказом учреждения.

По результатам оценки эффективности деятельности и качества труда работников образовательной организации комиссией оформляется ведомость по форме согласно приложению 1 к настоящему положению. Размер выплаты за качество с учетом выполненных показателей, отражается в ведомости по форме согласно приложению 2 к настоящему положению.

Размер ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы устанавливается один раз в год, в сентябре, производится работнику ежемесячно в течение одного года (в период с 01 сентября по 31 августа).

Размер ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по следующей формуле:

$V_{kvi} = M_{vkr} \times D_{ip_i}$, где:

V_{kvi} - размер ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы i -го работника;

M_{vkr} - значение максимального размера ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы по соответствующей категории работников;

D_{ip_i} - значение доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества труда i -го работника.

Значение доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества труда i -го работника (D_{ip_i}), определяется по следующей формуле:

$D_{ip_i} = K_{ip_i} / K_{p_i}$ где:

K_{ip_i} — количество исполненных показателей оценки эффективности деятельности и качества труда i -го работника;

K_{p_i} — общее количество показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества труда i -го работника.

Размер ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы устанавливается

в целых числах, округление производится по правилам математики.

Расчет размера ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы осуществляется в ведомости на выплату за качество выполняемой работы по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда работников по форме согласно приложению 2 к настоящему положению, утверждаемой директором учреждения, являющейся основанием для издания приказа учреждения о ежемесячной выплате за качество выполняемой работы работникам учреждения.

Вновь принятому работнику, работнику, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года ежемесячная выплата за качество выполняемой работы устанавливается без проведения оценки эффективности деятельности и качества труда на один календарный год с даты приема, выхода на работу до очередного (планового) заседания комиссии.

Дополнительно за качество выполняемых работ заместителям руководителя, педагогическим работникам образовательной организации может быть установлена единовременная (разовая) выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями для установления единовременной (разовой) выплаты, принятыми общим собранием коллектива и утвержденные приказом.

Размер единовременной (разовой) выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

4.6. Критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам образовательной организации устанавливаются в соответствии с таблицей 10.

Таблица 10

№ п/п	Критерии снижения (лишения)	Процент снижения премии от общего допустимого объема выплаты работнику (%)
1.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания	50
2.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора	100
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20
5.	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований	до 100
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу	до 100
7.	Нарушение прав и законных интересов граждан,	до 100

	в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса	
8.	Травматизм обучающихся и воспитанников во время образовательного процесса	до 100
9.	Нарушение финансовой дисциплины	до 50
10.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	до 100

Общий размер уменьшения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ не должен приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %, сроком не более чем на один месяц.

Ежемесячная выплата за качество выполняемой работы снижается при наличии у работника дисциплинарного взыскания на 20% в месяце, в котором оно было применено.

4.7. Выплата за качество выполняемой работы, указанная в подпункте 2.2, 2.3 пункта 2 таблицы 12, производится в абсолютном размере, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.

В случае если подготовку победителя (1 место), призера (2, 3 место) Всероссийской олимпиады школьников (регионального, федерального этапов) осуществляло несколько учителей-наставников, выплата за качество выполняемой работы производится всем указанным учителям в одинаковом размере, который определяется путем деления установленного размера единовременной выплаты за качество выполняемой работы на число учителей-наставников, осуществляющих подготовку учащегося.

4.8. Ежемесячная доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется:

- за высшую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц;
- за первую квалификационную категорию в размере 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц.

4.9. Доплата за реализацию программы (концепции) воспитания осуществляется советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в размере, установленном в пункте 4 таблицы 12.

4.10. Единовременная выплата при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами) осуществляется в размерах, установленных в пункте 5 таблицы 12. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.

4.10. Премия по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

Премия по итогам работы за год осуществляется по основной занимаемой должности (профессии) на основании приказа работодателя в размерах, согласованных с департаментом, в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам образовательной

организации, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования работников образовательной организации:

- надлежащее исполнение возложенных работника функций и полномочий в отчётном 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.

Премия по итогам работы за год в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь календарный год в образовательной организации.

Премия по итогам работы за год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается работникам, проработавшим в образовательной организации неполный календарный год:

- вновь принятым;

- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после истечения срока работы на выборной должности, после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

- ушедшим в отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

- уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные организации (учреждения) Сургутского района, в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

В отработанное время в календарном году, для расчёта размера премии по итогам работы за год, включается время работы по таблице учёта использования рабочего времени, время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в связи с обучением), получения дополнительного образования, исполнения государственных и общественных обязанностей, а также предоставляемые в соответствии с законодательством дни отдыха с сохранением заработной платы. В период для расчёта размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы. Периоды времени, включаемые в расчётный период, в сумме не могут превышать нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный период времени (год).

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 11.

Таблица 11

п/п	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, приказов	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

4.11. Единовременная выплата при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами) осуществляется в размерах, установленных в таблице 6. Выплачивается единовременно после получения награды на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.

4.12. По ходатайству руководителя образовательной организации в пределах экономии фонда оплаты труда образовательной организацией по отдельному приказу директора департамента могут осуществляться единовременные премиальные выплаты за результаты работы в размере, не превышающем 1 месячный фонд оплаты труда.

4.13. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 12.

Таблица 12

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	1.1.	20% от оклада (должностного оклада)	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период в зависимости от количества часов работы по должности	ежемесячно
	1.2.	10% от оклада (должностного оклада)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период в зависимости от количества часов работы по должности	ежемесячно

2.	2.1.	Выплата за качество выполняемых работ	10% (для вновь принятых на срок 1 год - 8%) от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Заместителям руководителя, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
	2.2		50 000 рублей 30 000 рублей	учителю: - за подготовку победителя (1 место) регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников; - за подготовку призера (2, 3 место) регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников	по факту получения результата, премирование производится за каждый этап
	2.3		100 000 рублей 70 000 рублей	учителю: - за подготовку победителя (1 место) федерального этапа Всероссийской олимпиады школьников; - за подготовку призера (2, 3 место) федерального этапа Всероссийской олимпиады школьников	по факту получения результата, премирование производится за каждый этап
	2.4		в абсолютном размере	заместителям руководителя, педагогическим работникам за особые достижения при выполнении услуг (работ)	единовременно
3.		Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
			5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно

4.	Доплата за реализацию программы (концепции) воспитания	25% от оклада (должностного оклада)	советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в зависимости от фактического объема учебной нагрузки, педагогической работы, количества часов работы по должности	ежемесячно
5.	Единовременная выплата при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами)	10 000 рублей	государственная награда (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно
7 000 рублей		государственная награда (спортивные звания) Российской Федерации		
5 000 рублей		награда (медали, знаки, почетные звания) ХМАО – Югры		
3 000 рублей		награда (почетная грамота Губернатора ХМАО – Югры, почетная грамота Думы ХМАО-Югры, благодарность Губернатора ХМАО – Югры		
7 000 рублей		ведомственный знак отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)		
3 000 рублей		ведомственный знак отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)		
6.	Премия по итогам работы за год	в размерах, согласованных департаментом	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений	единовременно

			для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
7.	Премиальная выплата за результаты работы	в размере не более 1 месячного фонда оплаты труда по ходатайству руководителя, отдельному приказу директора департамента	при наличии значимых результатов деятельности организации (достижений) и выполнение особо важных работ	единовременно (в пределах экономии средств фонда оплаты труда)

13. Стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 2.1 – 2.2 пункта 2, в пунктах 1, 3 - таблицы 4, производятся с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Глава 5. Порядок и условия установления иных выплат

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

К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам, юбилейным датам работников;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам.;
- ежемесячная доплата за учёную степень;
- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- персональная доплата к окладу (должностному окладу);
- доплата до минимального размера оплаты труда

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

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным

праздникам осуществляется в образовательной организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата и размер единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется по согласованию с департаментом образования.

Размер премии к праздничным дням, профессиональным праздникам не может превышать 1 месячного фонда оплаты труда.

Единовременное премирование к юбилейным датам работников образовательных организаций производится по основному месту работы (основной занимаемой должности), выплачивается в размере, не превышающем оклад (должностной оклад)), ставку заработной платы с начислением на них районного коэффициента, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на основании приказа руководителя образовательной организации. Юбилейными датами считаются 50 лет и далее через каждые 10 лет.

5.3. Работникам образовательной организации 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.

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1 должностного оклада (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.

Работник вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- заместителю руководителя, работнику, принятому на работу по совместительству;

- заместителю руководителя, работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из фонда оплаты труда на дату начала отпуска.

Расчёт фонда оплаты труда работникам с суммированным учётом рабочего времени для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из фонда оплаты труда на дату начала отпуска, включая должностной оклад (оклад), ставку заработной платы за норму рабочего времени по производственному календарю.

В случае принятия на работу лиц (в том числе путём заключения срочного трудового договора), ранее замещавших должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Сургутского района, и лиц, ранее работавших в муниципальных учреждениях Сургутского района, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в полном объёме при условии предоставления справки с прежнего места работы о неполучении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем финансовом году.

5.4. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в размере двух должностных окладов по основному месту работы (основной занимаемой должности) с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 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.

5.5. Работникам при наличии учёной степени, при условии соответствия учёной степени профилю деятельности образовательной организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата за учёную степень в следующих размерах:

- доктор наук – 2500 рублей;
- кандидат наук – 1500 рублей.

Основанием для установления доплаты за учёную степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей учёной степени.

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

5.6. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам образовательной организации (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 50 рублей в месяц, без учета

установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

5.7. Персональная доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника образовательной организации (без учёта 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 образовательной организации (без учёта 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 до перехода на оплату труда, основанную на профессиональных квалификационных группах, в соответствии с настоящим положением, и окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, установленных работнику в соответствии с настоящим положением, с учетом компенсационных выплат, указанных в таблице 7 настоящего положения (за исключением компенсационной выплаты за работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководства учащихся по программам начального, основного, среднего (полного) общего образования за счёт средств федерального бюджета), ежемесячной доплаты за квалификационную категорию педагогическим работникам, установленной пунктом 7 главы 4 настоящего положения, ежемесячной доплаты за ученую степень, установленной пунктом 5 главы 5 настоящего положения, ежемесячной доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной пунктом 6 главы 5 настоящего положения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

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

9. Отдельным категориям работников образовательной организации с целью обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», устанавливается доплата в пределах средств фонда оплаты труда.

Глава 6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательной организации

6.1. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным образовательным организациям из

бюджета Сургутского района, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, объёма бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников образовательной организации.

Фонд оплаты труда работников образовательной организации 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 государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов)

6.2. Руководитель образовательной организации несёт персональную ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда образовательной организации и обеспечивает соблюдение установленных настоящим положением требований.

Руководитель образовательной организации при планировании фонда оплаты труда образовательной 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 образовательной организации, утверждается приказом директора департамента.

6.3. При формировании фонда оплаты труда работников образовательной организации учитывается необходимость реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы", а именно: достижения целевых показателей заработной платы педагогических работников общеобразовательных учреждений, соблюдения установленного соотношения уровня заработной платы между различными категориями работников.

6.4. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) 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.

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

- в общеобразовательных организациях:

- у заместителей руководителя – 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей устанавливается с учётом сложности и объема выполняемой работы.

Без учёта предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в настоящем пункте, устанавливаются условия оплаты труда руководителей, их заместителей, включенных в перечень, утвержденный департаментом.

Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «Федоровская СОШ № 5», приказ № 651 от 30.08.2024

Ведомость результатов оценки эффективности деятельности и качества труда _____
(категория работников)
_____ за период с _____ по _____ 20____ года
(наименование образовательной организации)

Порядковый номер показателя	Значение показателя	ФИО работника, занимаемая должность							
	Исполнение								
Количество показателей, по которым проведена оценка									
Количество исполненных показателей									
Доля исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка									

Председатель комиссии _____
Члены комиссии _____

Приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «Федоровская СОШ № 5», приказ №651 от 30.08.2024

Ведомость на выплату за качество выполняемой работы по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда работников _____ за период с _____ по _____ 20__ года
(наименование образовательной организации)

ФИО работника	Занимаемая должность	Количество показателей, по которым проведена оценка	Количество исполненных показателей	Доля исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка (гр.4 / гр.3)	Максимальный размер выплаты за качество выполняемой работы, % от оклада, ставки заработной платы	Размер выплаты за качество выполняемой работы с учетом доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка, % (гр.6хгр.5)
1	2	3	4	5	6	7
Заместители руководителя						
Педагогические работники						

