

Российская Федерация
Тюменская область
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 4»

город Мегион

П Р И К А З

«23» декабря 2024 года

№ 1200/О

Об утверждении Положения
об установлении системы
оплаты труда работников
МАОУ «СОШ №4»

В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.11.2023 №27-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Постановления администрации города Мегиона от 21.12.2023 № 2161 «Об утверждении типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Признать утратившим силу приказ от 16.05.2024 №425/О «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников МАОУ «СОШ №4».
2. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №4» (Приложение).
3. Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2024. Абзац 2 пункта 37 раздела VI настоящего положения распространяется на правоотношения, возникшие с 22.04.2024. Пункт 6-9 раздела II, пункт 26-27 раздела V настоящего положения распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2024.
4. Гончаренко Л.Ф., ведущему специалисту отдела кадров, ознакомить с данным приказом работников учреждения в срок до 31.01.2025.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.


Директор



О.А. Исянгулова

Рассылка:
№ 1 – в дело
№ 2 – бухгалтерия
№ 3 – отдел кадров


Согласовано:
Председатель профсоюза
работников народного образования
работников МАОУ «СОШ №4»


_____ А.Г.Радченко

« »

2024 года

Утверждаю:
Директор МАОУ «СОШ №4»


_____ О.А.Исянгулова

Приказ от 23.12.2024 № 1200/О



Положение об установлении системы оплаты труда
работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №4»
(редакция от 23.12.2024)

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении системы оплаты труда
 работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя
 общеобразовательная школа №4» (далее - Положение)

I. Общие положения

1. Положение устанавливает систему оплаты труда и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №4» (далее - работники, учреждения), 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 и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;
 - порядок формирования фонда оплаты труда организации.
2. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.
3. Заработная плата работников организации состоит из:
 - оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
 - компенсационных выплат;
 - стимулирующих выплат;
 - иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.
4. 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.

II. Основные условия оплаты труда

5. В локальных нормативных актах организации, 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.
6. 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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного)

1	2	3	4
			оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	архивариус; делопроизводитель; комендант; секретарь	16 431
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	17 198
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; лаборант; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник; техник-лаборант; техник по защите информации; техник-программист; художник	16 738
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	17 505
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	18 427
3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер-программист (программист); психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист; юрист-консультант	18 427
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	19 348
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	20 270
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может	21 344

		устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
--	--	--	--

7. 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

№ п/п	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	16 123
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	16 892
2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	17 812
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		

4.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	22 265
------	----------------------------	---	--------

8. 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 общепрофессиональных профессий рабочих», согласно таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 357
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные 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	16 123
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 892
2.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 812
2.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо	18 734

		ответственные работы): водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	
--	--	---	--

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

Таблица 4

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1.	специалист по охране труда	19 348
2.	специалист по закупкам	18 427
3.	старший специалист по закупкам, консультант по закупкам	20 270
4.	ведущий специалист	21 344
5.	специалист по кадрам, специалист по документационному обеспечению персонала	18 427
6.	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	20 523
7.	специалист административно-хозяйственной деятельности	18 427
8.	специалист по безопасности, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности, специалист, ответственный за обеспечение антитеррористической защищенности	18 427
9.	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	20 523

Размеры должностных окладов установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09. 2015 №625н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок»;

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

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

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.01.2023 №53н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области воспитания";

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.02.2018 №49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04.2023 №374н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)»;

постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

10. 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.

11. Почасовая оплата труда.

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

Руководитель 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.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

12. К компенсационным выплатам относятся:

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

13. 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.

14. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Мегиона от 18.12.2013 №385 «О Положении «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа город Мегион и работающих в учреждениях, финансируемых из средств местного бюджета»

15. 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.

16. 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) педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется в размере 10 000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более классах (группах) за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство (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 решением Думы города Мегиона от 18.12.2013 №385 «О Положении «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа город Мегион и работающих в учреждениях, финансируемых из средств местного бюджета».

17. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 7.

Таблица 7

№ п/п	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	выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, включая компенсационные и стимулирующие выплаты	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 23 сентября 2024 года №40-П:		
6.1.	за работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководства обучающихся по программам начального, основного, среднего (полного) общего образования	в размере 3 200 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств бюджета автономного округа)
		в размере 10 000 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств федерального бюджета)
6.2.	за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом:		
6.2.1.	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1 100 рублей	применяется за 1 объект
6.2.2.	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
6.3.	за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не	в размере 1 100 рублей	применяется за 1 объединение, комиссию

	имеющими квалификационной категории «педагог-методист»		
6.4.	за проверку тетрадей для учителей начальных классов, преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков коренных малочисленных народов Севера	в размере 1 100 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 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.7.	за работу в классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.8.	за 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 1 100 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 1 100 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 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.12.	за работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
6.13.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими	в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки

	квалификационную категорию «педагог-наставник»		
6.14	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 1 100 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 решением Думы города Мегиона от 18.12.2013 №385 «О Положении «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа город Мегион и работающих в учреждениях, финансируемых из средств местного бюджета»
8.	Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

18. 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.

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

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

20. 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).

21. 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.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации.

22. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) 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 должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника с учетом фактически отработанного времени в месяце и выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

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

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

Дополнительно могут устанавливаться выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на достижение установленного показателя средней заработной платы отдельным категориям персонала, а также для сохранения кадрового состава. Порядок и размер установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом организации и размерами не ограничиваются, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Примерный 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.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 8.

Таблица 8

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

23.1 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

24. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 9.

Таблица 9

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам,	ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности

		нормативным актом организации	научным работникам.	
		0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% (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 основному месту работы и основной занимаемой должности
		7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		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 автономного округа) автономного округа	
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
2.	Выплата за качество выполняемой	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных	

	работы		подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	специалистам (за исключением педагогических и научных 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. 1. Исполнение поручений руководителя по выполнению работы, связанной с производственной необходимостью, выходящей за рамки рабочего времени и функционала (служебная записка руководителя по факту исполнения поручения, показатель эффективности деятельности является исполнение поручения в полном объеме).	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Выплата по итогам работы за год	0 - 2 должностных окладов (окладов) по основной занимаемой должности (профессии), пропорционально отработанному времени с начислением 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 (при наличии экономии средств по фонду оплаты труда)
	Выплата по	0 – 10%	работникам за надлежащее	Ежемесячно, в

4.	итогам работы за месяц		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	пределах экономии средств по фонду оплаты труда
5.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от оклада (должностного оклада) 10% от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно ежемесячно

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

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

26. 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) руководителя организации приведены в таблице 10.

Таблица 10

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный *	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Общеобразовательная организация	до 350 чел.	52 000
		от 351 чел. до 950 чел.	57 200
		от 951 чел. до 2000 чел.	67 600

		2001 чел. и выше	78 000
--	--	------------------	--------

*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.

27. 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 11.

Таблица 11

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный*	Размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1.	Общеобразовательная организация	до 350 чел.	36 400 – 46 800
		от 351 чел. до 950 чел.	40 040 – 51 480
		от 951 чел. до 2000 чел.	47 320 – 60 840
		2001 чел. и выше	54 600 – 70 200

*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.

28. Стимулирующие выплаты руководителю устанавливаются в соответствии с директорским фондом организации.

Размер директорского фонда устанавливается в процентном отношении от фонда стимулирующих выплат.

Объем средств директорского фонда исчисляется по следующей формуле:

$$ДФ = ФСВ \times Кфр,$$

где:

ДФ - директорский фонд;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

Кфр - коэффициент директорского фонда.

Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя первого уровня организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов организации и значимым результатам работы организации.

Объем средств стимулирующей выплаты руководителю организации устанавливается в процентном отношении от выплат стимулирующего характера:

в организациях со штатной численностью от 140 до 249 единиц - 10%;

в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%.

29. Директорский фонд состоит из:

регулярных выплат - 85% от директорского фонда,

разовых выплат - 15% от директорского фонда. Разовые выплаты состоят из квартальных и

годовых выплат. Разовые выплаты устанавливаются по представлению департамента образования о наличии экономии директорского фонда на выплату разовой выплаты за I, II, III, IV квартал, год.

Регулярные выплаты руководителям муниципальных дошкольных образовательных организаций и руководителям муниципальных общеобразовательных организаций устанавливаются один раз в год на период: с 01 апреля по 31 марта.

Конкретный размер регулярных и разовых выплат устанавливается решением работодателя в порядке, установленном муниципальным правовым актом.

На основании решения работодателя издается распоряжение администрации города.

Распоряжение администрации города является основанием для начисления выплат руководителям организаций.

Регулярные выплаты руководителям муниципальных дошкольных образовательных организаций и руководителям муниципальных общеобразовательных организаций устанавливаются один раз в год на период: с 01 апреля по 31 марта.

Конкретный размер регулярных и разовых выплат устанавливается Комиссией, созданной муниципальным правовым актом администрации города.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается распоряжение администрации города.

Распоряжение администрации города является основанием для начисления выплат руководителям организаций. Разовые выплаты за квартал (I, II, III, IV) выплачиваются в размере не более одного месячного фонда оплаты труда руководителя, при наличии обоснованной экономии директорского фонда на основании распоряжения администрации. Разовая выплата за IV квартал выплачивается в декабре текущего года при наличии денежных средств на данные цели.

Разовые выплаты за квартал, год выплачиваются за отработанное время в квартале, календарном году. В отработанное время в квартале, календарном году для расчета размера разовых выплат включается время работы по табелю рабочего времени, в том числе дни нахождения в служебной командировке и дни работы в выходные и нерабочие, праздничные дни, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Расчет директорского фонда дошкольной образовательной организации производится с учетом всех источников финансирования, направленных на выплату всем сотрудникам организации, согласно штатному расписанию, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на текущий год.

Размеры и порядок установления стимулирующей выплаты руководителю организации в пределах объема средств стимулирующей выплаты руководителя устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности руководителя (в пределах максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя).

Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Руководители организаций предоставляют материалы об эффективности деятельности в Департамент в соответствии с критериями, установленными распоряжением администрации города за год - один раз в год до 01 марта, за квартал (I, II, III) - не позднее 5 числа месяца, следующего за кварталом, за IV квартал - до 10 декабря текущего года, а Департамент направляет материалы об эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций на рассмотрение работодателю на установление выплат за год - до 15 марта, за квартал (I, II, III) - до 10 числа месяца, следующего за кварталом, за IV квартал - до 12 декабря текущего года. Руководители организаций несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

Перевод баллов по критериям в процент выплат определяется по шкале перевода, в соответствии с распоряжением администрации города.

Для вновь принятых руководителей, регулярные выплаты устанавливаются при заключении трудового договора исходя из критериев, установленных распоряжением администрации города, за предшествующий заключению трудового договора период или в размере не менее 50% с даты

приема на работу. В дальнейшем регулярные выплаты устанавливаются на общих основаниях в соответствии с решением работодателя.

Экономия по директорскому фонду, образовавшаяся по итогам года - в IV квартале текущего года, по решению руководителя организации может быть перераспределена на стимулирующие выплаты работникам организации.

30. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются 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 автономному округу, 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.

Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в текущем месяце при применении к нему в данном месяце дисциплинарного взыскания, с учетом положений постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15.06.2023 N 32-п.», при предоставлении служебной записки департаментом образования администрации города.

31. 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.

32. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в общеобразовательных организациях:

- у руководителя - 5;

- у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 5.

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

33. 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».

VI. Другие вопросы оплаты труда

34. 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;
- персональная доплата к окладу (должностному окладу);
- доплата до минимального размера оплаты труда;
- доплата к заработной плате в целях обеспечения целевого показателя по заработной плате;
- денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций (далее - советники директоров).

35. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

Выплата премии осуществляется по согласованию с Департаментом не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

36. Работникам 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.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII 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 организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2,0 должностных окладов (окладов), по основной занимаемой должности (профессии) с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Конкретный размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается приказом учреждения на календарный год (единый для всех категорий сотрудников), исходя из объема бюджетных ассигнований и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников организации.

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).

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

При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020

№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

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

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

37.1. 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 организации 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.

37.2. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью.

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.

37.3. 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.

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31 декабря 2023 года, и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строке 5 таблицы 9 настоящего Положения, иных выплат, указанных в пунктах 37.1, 37.2 настоящего Положения и компенсационных выплат, указанных в строках 6-6.14 таблицы 7 настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

37.4. 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 работниками норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII Положения.

37.5. Отдельным категориям работников организаций 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, формируемого в соответствии с разделом VII Положения.

Порядок установления доплаты закрепляется приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа.

37.6. Денежное вознаграждение советникам директоров образовательных организаций осуществляется в размере 5000 рублей в месяц за счет средств федерального бюджета (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях), с учетом районного коэффициента к заработной плате, установленного решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета 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».

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

38. Фонд оплаты труда работников организации формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из:

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

Фонд оплаты труда 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 учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

39. 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, единовременная выплата 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, необходимые для 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».

40. 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.