

**Казенное общеобразовательное учреждение
Ханты – Мансийского автономного округа – Югры
«Няганская школа – интернат для обучающихся с ограниченными возможностями
здоровья»**

СОГЛАСОВАНО:
Управляющим советом КОУ Няганская
школа-интернат для обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья
(протокол от 13.12.2023 № 4)

УТВЕРЖДАЮ
Приказ от 13.12.2023 № 867

**Положение
об установлении системы оплаты труда работников
казенного общеобразовательного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Няганская школа-интернат для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья»
на 2024 год**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее соответственно – работники, организация, Департамент, автономный округ), 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. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства автономного округа от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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

4. Заработная плата работников организации состоит из:
оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
компенсационных выплат;
стимулирующих выплат;
иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом

от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

II. Основные условия оплаты труда

6. 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.

7. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент; архивариус; дежурный (по залу, кабинету, общежитию и др.); делопроизводитель; инспектор по учету; калькулятор; кассир; комендант; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка	15 799
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	16 537
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		

2.1.	1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; оператор диспетчерской движения и погрузочно-разгрузочных работ; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник; техник-лаборант; техник по защите информации; техник-программист; художник	16 094
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий канцелярией	16 832
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела	17 718
2.4.	4 квалификационный уровень	механик	18 604
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража	19 490
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по качеству; инженер по защите информации; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; переводчик; профконсультант; психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; экономист; эксперт; юристконсульт	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	20 523
3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	21 557

4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	<p>начальник инструментального отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии труда; начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела автоматизированной системы управления производством; начальник отдела адресно-справочной работы; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела контроля качества; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории (по производственного отдела); начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела</p>	21 409
4.2.	2 квалификационный уровень	главный (аналитик; диспетчер, механик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик);	22 443
4.3.	3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	23 624

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; <u>помощник воспитателя;</u> <u>секретарь учебной части</u>	15 503
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	16 242
2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	17 127
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; <u>педагог дополнительного образования;</u> <u>педагог-организатор; социальный педагог;</u> тренер-преподаватель	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	<u>воспитатель;</u> мастер производственного обучения; <u>методист; педагог-психолог;</u> старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	<u>педагог-библиотекарь;</u> преподаватель (реализующий программы СПО); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; <u>тьютор; учитель; учитель-дефектолог;</u> <u>учитель-логопед (логопед)</u>	20 523
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
4.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	21 409

4.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (<u>заведующий</u> , директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, <u>учебного хозяйства</u> и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения среднего профессионального образования	22 443
------	----------------------------------	--	--------

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 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 12.

Таблица 12

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	<u>профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов</u> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 766
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	<u>профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов</u> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 503
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 242
2.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 127

2.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): <u>водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)</u>	18 013
------	----------------------------------	--	--------

9. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 13.

Таблица 13

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1.	младший специалист по охране труда ⁹	17 718
2.	специалист по охране труда ⁹	18 604
3.	главный (ведущий) специалист по охране труда ⁹	20 523
4.	руководитель службы охраны труда ⁹	21 409
5.	специалист по закупкам ⁴	17 718
6.	старший специалист по закупкам, консультант по закупкам ⁴	19 490
7.	работник контрактной службы, контрактный управляющий ⁴	21 409
8.	ведущий специалист	20 523
9.	тифлосурдопереводчик 2 категории ⁵	18 604
10.	тифлосурдопереводчик 1 категории ⁵	19 490
11.	специалист по кадрам, специалист по документационному обеспечению персонала ¹²	17 718
12.	специалист по персоналу ¹²	17 718
13.	специалист по подбору персонала, менеджер по персоналу, специалист по оценке и аттестации персонала, специалист по развитию и обучению персонала, специалист по развитию карьеры персонала, специалист по нормированию и оплате труда, специалист по организации и оплате труда, специалист по компенсациям и льготам, специалист по социальным программам ¹²	17 718
14.	технический редактор ⁶	16 537
15.	художественный редактор ⁶	16 537
16.	графический дизайнер ⁶	16 537
17.	хранитель музейных предметов ¹	17 718
18.	хранитель музейных предметов 2 категории ¹	18 604
19.	хранитель музейных предметов 1 категории ¹	19 490
20.	специалист по пожарной профилактике ¹¹	17 718
21.	ведущий специалист по пожарной безопасности, ведущий специалист по пожарной профилактике ¹¹	20 523
22.	редактор ²	17 718
23.	системный администратор ⁸	18 604

24.	ассистент по оказанию технической помощи ⁷	16 242
25.	фотограф ³	16 537
26.	инженер, не указанный в таблицах 1-11 ¹⁰	17 718
27.	начальник (заведующий, руководитель) управления, центра, не указанный в таблице 9	40 000
28.	заместитель начальника (заведующего, руководителя) управления, центра, не указанный в таблице 9	32 000
29.	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ¹³	20 523

Размеры должностных окладов установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

¹ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 537н «Об утверждении профессионального стандарта «Хранитель музейных ценностей»;

² приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 538н «Об утверждении профессионального стандарта «Редактор средств массовой информации»;

³ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1077н «Об утверждении профессионального стандарта «Фотограф»;

⁴ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

⁵ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 октября 2016 года № 575н «Об утверждении профессионального стандарта «Тифлосурдопереводчик»;

⁶ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 января 2017 года № 40н «Об утверждении профессионального стандарта «Графический дизайнер»;

⁷ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2017 года № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

⁸ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2020 года № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

⁹ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

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. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются доплаты.

Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образует повышенный оклад (должностной оклад) работника, ставку заработной платы, на который начисляются установленные настоящим Положением выплаты.

1) За квалификационную категорию работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется доплата к окладу (должностному окладу).

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 14.

Таблица 14

№ п/п	Наименование	Размер доплаты к окладу (должностному окладу) (в %)
1	2	3
1.	За наличие квалификационной категории «Педагог-наставник»	30
2.	За наличие квалификационной категории «Педагог-методист»	20
3.	За высшую квалификационную категорию	15
4.	За первую квалификационную категорию	10

2) За ученую степень «Доктор наук» и (или) «Кандидат наук», при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности.

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 15.

Таблица 15

№ п/п	Наименование	Размер доплаты к окладу (должностному окладу) (в руб.)	
		работникам государственных образовательных организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования	работникам государственных образовательных организаций, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования
1	2	3	4
1.	За ученую степень «Доктор наук»	7000	2500
2.	За ученую степень «Кандидат наук»	3000	1600

Основанием для выплаты доплаты к окладу (должностному окладу) за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

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

3) Доплата к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам в организациях, расположенных в сельской местности, в размере 2000 рублей из расчета на ставку заработной платы по факту нагрузки.

4) Доплата к окладу (должностному окладу) на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью

в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

5) 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), с учетом повышения, предусмотренного подпунктами 1 – 4 настоящего пункта и компенсационных выплат, указанных в строке 6 таблицы 16 при условии сохранения объема работы.

12. 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 работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

13. 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;

ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

14. 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.

15. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

16. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется в размере 5000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более классах (группах) за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за 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 Законом автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

17. Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается к окладу (должностному окладу) работника организации, допущенного к государственной тайне на постоянной основе, и выплачивается в зависимости от степени секретности и объема сведений, к которым эти работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

Ежемесячная процентная надбавка выплачивается за счет утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда.

18. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 16.

№ 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 июня 2018 года № 26-П	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым	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

	договором		
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
6.1.	за работу, связанную с выполнением обязанностей куратора группы обучающихся по программам среднего профессионального образования	в размере 3200 рублей	на 1 группу (за счет средств бюджета автономного округа)
		в размере 5000 рублей	на 1 группу (за счет средств федерального бюджета)
6.2.	за работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководства обучающихся по программам начального, основного, среднего (полного) общего образования	в размере 3200 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств бюджета автономного округа)
		в размере 5000 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств федерального бюджета)
6.3.	за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом:		
6.3.1.	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект
6.3.2.	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
6.4.	за руководство методическими объединениями	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение
6.5.	за проверку тетрадей для учителей начальных классов, преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

6.6.	проверка тетрадей для учителей (преподавателей) физики, химии, географии, истории, черчения, биологии	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.7.	за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.8.	за работу в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением	в размере 7500 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.9.	за работу в специальных учебно-воспитательных школах при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	в размере 13000 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.10.	за работу в классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.11.	за преподавание национальных языков КМНС	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.12.	за реализацию программы с углубленным изучением отдельных предметов	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.13.	за работу с обучающимися на дому	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.14.	за работу в классах (дошкольных группах) компенсирующего обучения (направленности) (за исключением классов (дошкольных групп), созданных в образовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

6.15.	за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.	Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	имеющими степень секретности «особой важности» - 50 - 75%, имеющими степень секретности «совершенно секретно» - 30 - 50%, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10 - 15%, без проведения проверочных мероприятий - 5 - 10%	при определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные граждане имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений
8.	Повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности	30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов)
9.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа
10.	Процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	до 80% - Белоярский и Березовский районы (в том числе муниципальные образования, входящие в состав Белоярского и Березовского районов); до 50% - иные муниципальные	от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах

	образования автономного округа	и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
--	--------------------------------	--

Примечание: **

Наименование профессии	Размер повышения оплаты труда к тарифной ставке (окладу)
Водитель автомобиля ЛУИДОР-2250D8 специализированное ТС для перевозки инвалидов	4%

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к повышенным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

20. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением стимулирующих и иных выплат, установленных в абсолютном размере.

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

21. 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 год.

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).

22. 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.

закрепляется локальным нормативным актом организации (Приложение №1).

Выплата устанавливается на срок не более года.

Установление размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат:

- два раза в год: не позднее 25 июня, и 25 декабря текущего года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от повышенного 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 в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Департамента.

23. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным Департаментом.

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 повышенного должностного оклада (оклада) работника согласно критериям, установления ежемесячной стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ (Приложение №1).

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 (Листа оценки – Приложение №4).

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат два раза в год: не позднее 25 июня, и 25 декабря текущего года 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, на основании оценочного листа (Приложение №4).

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.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. (Приложение №3).

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

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

Предельный размер выплаты по итогам работы за год – не более 1,0 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени. При расчете фонда оплаты труда учитывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения, предусмотренного пунктом 21 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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 17 (Приложение №2).

Таблица 17

№ 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	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

25. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 18.

Таблица 18

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

	нормативным актом организации	работникам, 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)	

1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		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	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Выплата по итогам работы за год	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	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

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

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

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

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей организации приведены в таблице 19.

Таблица 19

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный*	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Дошкольная образовательная организация	до 400 чел.	40 000
		от 401 чел. до 800 чел.	50 000
		от 801 чел. до 1200 чел.	55 000
		1201 чел. и выше	65 000
2.	Общеобразовательная организация	до 350 чел.	50 000
		от 351 чел. до 950 чел.	55 000
		от 951 чел. до 2000 чел.	65 000
		2001 чел. и выше	75 000
3.	Профессиональная образовательная организация	до 600 чел.	55 000
		от 601 чел. до 1200 чел.	65 000
		от 1201 чел. до 2000 чел.	70 000
		2001 чел. и выше	80 000
4.	Образовательная организация высшего образования	до 1500 чел.	90 000
		от 1501 чел. до 4000 чел.	110 000
		4001 чел. и выше	150 000
5.	Организация дополнительного образования	до 400 чел.	40 000
		от 401 чел. до 800 чел.	50 000
		от 801 чел. до 1200 чел.	55 000
		1201 чел. и выше	65 000
6.	Организация дополнительного профессионального образования	X	100 000

*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.

28. 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 20.

Таблица 20

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный*	Размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4

1.	Дошкольная образовательная организация	до 400 чел.	28000-36000
		от 401 чел. до 800 чел.	35000-45000
		от 801 чел. до 1200 чел.	38500-49500
		1201 чел. и выше	45500-58500
2.	Общеобразовательная организация	до 350 чел.	35000-45000
		от 351 чел. до 950 чел.	38500-49500
		от 951 чел. до 2000 чел.	45500-58500
		2001 чел. и выше	52500-67500
3.	Профессиональная образовательная организация	до 600 чел.	38500-49500
		от 601 чел. до 1200 чел.	45500-58500
		от 1201 чел. до 2000 чел.	49000-63000
		2001 чел. и выше	56000-72000
4.	Образовательная организация высшего образования	до 1500 чел.	63000-81000
		от 1501 чел. до 4000 чел.	77000-99000
		4001 чел. и выше	105000-135000
5.	Организация дополнительного образования	до 400 чел.	28000-36000
		от 401 чел. до 800 чел.	35000-45000
		от 801 чел. до 1200 чел.	38500-49500
		1201 чел. и выше	45500-58500
6.	Организация дополнительного профессионального образования	X	70000-90000

*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.

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

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, не достижение 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.

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 дошкольных образовательных организациях:

у руководителя – 4;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 4;

в общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования, организациях дополнительного профессионального образования:

у руководителя – 5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 5;

в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования:

у руководителя – 6;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 6.

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

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в настоящем пункте, устанавливаются условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций, включенных в перечень, утвержденный Департаментом.

33. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 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.

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 менее 1,2 и не более 2,0 фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии). При расчете фонда оплаты труда учитывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения, предусмотренного пунктом 21 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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.

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.

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 предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), с учетом повышения, предусмотренного пунктом 21 настоящего Положения и компенсационных выплат, на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения.

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.

Приложение 1

к Положению об установлении системы оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Няганская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» на 2024 год

Критерии установления ежемесячной стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ (заместители руководителя, педагогические работники, главный бухгалтер)

№ п/п	Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты, %
1.	Заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе		
1.1.	Результативность программ, направленных на работу с обучающимися, имеющими особенности в развитии	Наличие эффективной внутренней системы оценки качества образования	5%
		Наличие адаптированных образовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	3%

		Доля выпускников, продолживших обучение по программам профессиональной подготовки (в профессиональных образовательных организациях)	более 50% от общего количества выпускников в учебном году - 5%; менее 50% от общего количества выпускников в учебном году – 2%
1.2.	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов	5%
		Отсутствие объективных жалоб	3%
1.3.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Оснащение учебных кабинетов оборудованием, соответствующим современным требованиям.	3%
		Наличие квалифицированного педагогического состава.	5%
1.4.	Участие в конкурсах, представление опыта на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, проводимых на территории автономного округа, России по повышению профессионального мастерства	Наличие победителей и призеров конкурсов, представление опыта работы на семинарах, совещаниях	Российский – 5%; Региональный, городской – 3%;
1.5.	Удовлетворенность заказчиков качеством предоставляемых образовательных услуг	Результаты анкетирования. Не менее 70% родителей или лиц их заменяющих, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг	3%
1.6.	Организация предоставления психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации	Эффективное функционирование центров психолого-педагогической и социальной помощи	2%
1.7.	За особые показатели	Проектирование и реализация	5%

	деятельности образовательной организации	инициатив, связанных с эффективностью работы образовательной организации	
1.8.	Информационная открытость образовательной организации	Соответствие содержания школьного сайта законодательству Российской Федерации	4%
		Формирование позитивного имиджа образовательной организации через СМИ	2%
	Максимальное количество процентов		0% - 50%
2.	Главный бухгалтер		
2.1.	Достижение целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных согласно Указом Президента РФ № 597 (по перечню РП АО № 796-рп от 29.12.2012)	На установленном уровне	10%
2.2.	Эффективное и целевое использование бюджетных средств	Отсутствие замечаний по нецелевому и неэффективному использованию бюджетных средств	10%
2.3.	Наличие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженностей, в том числе по КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» по итогам отчетного года	Отсутствие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженностей	10%
2.4.	Качество предоставления экономической и (или) бухгалтерской отчетности в установленные сроки и достоверно	в установленные сроки и достоверно, без замечаний со стороны кураторов Департамента	10%
		своевременная и качественная подготовка проектов нормативных документов (локальные акты, приказы, протоколы, отчеты)	5%
2.5.	За особые показатели деятельности образовательной организации	Выполнение социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации	5%
	Максимальное количество процентов		0% -50%
Педагогические работники			

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Проценты
	1.Своевременное и качественное выполнение рабочей программы 2. Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	1.1. Отсутствие замечаний к своевременному и качественному предоставлению отчетов, касающихся выполнения АОП ПО, АООП, исполнению приказов	5%
		2.1. Очное участие в муниципальных конкурсах, выставках, олимпиадах, фестивалях	5%
		2.2. Мониторинг достижений обучающихся (Личностные результаты БУД, СИПР, качество знаний, диагностические материалы, уровень воспитанности и т.д.)	5%
	3. За особые показатели деятельности образовательной организации	3.1. Проектирование и реализация инициатив, связанных с эффективностью работы образовательной организации (наставничество, школа эффективного родителя и т.д.)	4%
		3.2. Общественная деятельность (волонтерство, «Теневой театр», музей и т. д).	4%
		3.3. Сотрудничество с организациями города, организация профсоюзной деятельности, администрирование электронного журнала школы, производственная практика в организациях города и т.д.	3%
	4.Расширение функционала должностных обязанностей	4.1. Организация и участие в оформлении школы	3%
		4.2. Организация, проведение и участие в муниципальном мероприятии.	3%
		4.3. Работа в комиссиях, творческих группах и т.д.	4%
	5. Педагогическое мастерство	5.1. Создание методического инструментария (утвержденные метод. советом).	5%
		5.2.Участие в семинарах и заочное участие в конкурсах профессионального мастерства (при наличии	4%

		распорядительных документов).	
	6. Соблюдение правил внутреннего распорядка	6.1. Отсутствие замечаний, обращений с жалобами со стороны родителей, бесконфликтное поведение в коллективе, отсутствие травматизма	5%
	Итого		0% - 50%

Критерии установления ежемесячной стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ (специалисты (за исключением педагогических и научных работников), служащие)

№ п/п	Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты
1	Высокая результативность работы	Активная и целенаправленная реализация запланированного объема работ, достижение запланированных результатов (степень достижения) при успешном и добросовестном исполнении сотрудником своих должностных обязанностей, деловая и творческая активность, организованность, профессионализм, исполнительность.	0% - 30%
2	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, в срок или сокращенный период, участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ Выполнение социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации	0% - 10%
3	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной	качество выполняемых работ, высокая степень	0%-10%

	работы всех служб организации.	исполнительской дисциплины, взаимодействие со всеми структурными подразделениями, подготовка и предоставление документов для отчетности.	
Заведующий хозяйством (служащие)			
1	Высокая результативность работы	Активная и целенаправленная реализация запланированного объема работ, достижение запланированных результатов (степень достижения) при успешном и добросовестном исполнении сотрудником своих должностных обязанностей, деловая и творческая активность, организованность, исполнительность.	0% -30%
		Отсутствие предписаний надзорных органов	
		отсутствие объективных жалоб	
		соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	
		Наличие актуальных паспортов доступности/безопасности образовательных организаций	
2	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.	Оснащение образовательных организаций материально-технической базой, проведение мероприятий по дооборудованию и адаптации образовательных	0%-10%

		организаций для беспрепятственного доступа к объектам социальной инфраструктуры; качество выполняемых работ, высокая степень исполнительской дисциплины, взаимодействие со всеми структурными подразделениями, подготовка и предоставление документов для отчетности.	
3	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, в срок или сокращенный период, участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ; Выполнение социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации	0%-10%
Максимальное количество процентов			0% - 50%

Критерии установления ежемесячной стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ (рабочие)

№ п/п	Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты
1	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	0% -10%
2	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.	Успешное и добросовестное исполнение сотрудником своих должностных обязанностей	0% - 30%
3	Высокая результативность работы	качество выполняемых работ, высокая степень исполнительской	0%-10%

	дисциплины, интенсивность работы	
	Максимальное количество процентов	0% - 50%

Критерии установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ (заместители руководителя, педагогические работники, специалисты, служащие, рабочие)

№ п/п	Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты
1.1.	За особые показатели деятельности образовательной организации	Получение статуса опорного образовательного центра, (площадки) ресурсного центра инклюзивного образования, организация и проведение стажировочных площадок и др., внедрение эффективных инновационных технологий психолого-педагогического сопровождения (по факту внедрения)	В абсолютном размере, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.2.	Ведение экспериментальной (исследовательской) инновационной работы, в т. ч. в рамках ресурсных центров, опорных образовательных центров и т.п.	наличие научных публикаций, эффективных результатов работы	
1.3.	За особые достижения	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, проектах регионального, федерального и международного уровня, представление опыта на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, проводимых на территории автономного округа, России.	
1.4.	Разработка и реализация авторских образовательных программ по учебному предмету, программ факультативов, элективных курсов.	По факту внедрения разработанных авторских программ по предмету, программ факультативов, элективных курсов (имеющих внешнюю экспертизу (рецензирование)).	

1.5	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата	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	
-----	---	--	--

Приложение 2

к Положению об установлении системы оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Няганская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» на 2024 год

Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы

№ п/п	Наименование критерия	Условия снижения (лишения) выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Заместители руководителя, руководители структурных подразделений, главный бухгалтер, педагогические работники		
1.1.	Нарушение предельных сроков исполнения документов	Непредставление в указанный срок информации, отчетов и иных документов в установленной сфере деятельности	5%
1.2.	Нарушение требований законодательства в сфере образования	Наличие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, нарушение соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	5%
1.3	Несвоевременное и	Неисполнение сроков	10%

	неправомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию основной государственной программы в рамках государственного задания	(плана) расходования финансовых средств, выделенных на реализацию мероприятий в рамках государственного задания и субсидий на иные цели в установленной сфере деятельности	
1.4.	Наличие фактов самовольных уходов обучающихся (воспитанников)	По факту	5%
1.5.	Наличие фактов травматизма среди учащихся (воспитанников) во время образовательного процесса, фактов нарушения прав несовершеннолетних	По факту	5%
1.6.	Неисполнение (неполное исполнение) рабочей программы	Нарушение сроков проведения мероприятий в рамках плана работы Учреждения	5%
1.7.	Наличие замечаний со стороны руководителя, заместителя руководителя, образовательной организации по исполнению должностных обязанностей	Наличие замечаний по исполнению документов в установленной сфере деятельности, организации и проведении мероприятий в рамках плана работы учреждения	5%
1.8.	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту	5%
1.9.	Нарушения трудовой дисциплины	По факту	5%
	Максимальное количество процентов		50%
2.	Специалисты (за исключением педагогических и научных работников), служащие, рабочие		
2.1.	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту	10%
2.2.	Нарушения трудовой дисциплины	По факту	10%
2.3.	Неполное или несвоевременное исполнение поручений (приказов) руководства	По факту	10%

2.4	Наличие замечаний со стороны руководства	По факту	10%
2.5	Наличие обоснованных жалоб и замечаний от сторонних лиц и организаций	По факту	10%
	<i>Максимальное количество процентов</i>		50%

Приложение 3

к Положению об установлении системы оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Няганская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» на 2024 год

Порядок формирования и распределения фонда единовременной стимулирующей выплаты за качество выполненных работ в абсолютном размере

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Няганская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее Положение об установлении системы оплаты труда), и во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
- 1.2. Настоящий порядок определяет условия осуществления выплат стимулирующего характера за качество выполненных работ и является неотъемлемой частью Положения об установлении системы оплаты труда.

2. Порядок формирования стимулирующих выплат:

- 2.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с утвержденным Положением об установлении системы оплаты труда, критериями оценки эффективности деятельности работы сотрудников, работникам могут быть установлены стимулирующие выплаты за качество выполненных работ в абсолютном размере. Стимулирующие выплаты за качество выполненных работ в абсолютном размере устанавливаются единовременно за особые достижения при выполнении работ по факту получения результата, выполнение ответственных заданий, требующих особых навыков или знаний, в пределах экономии по фонду оплаты труда, и должны быть рассмотрены и утверждены на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат.
- 2.2. Размер стимулирующих выплат за качество выполненных работ в абсолютном размере устанавливается в размере не более 3,5 фондов оплаты труда за месяц. Снижение размера стимулирующих выплат за качество выполненных работ в абсолютном размере производится на основании показателей таблицы 14 и приложения 2 к Положению об установлении системы оплаты труда.

- 2.3. Фонд единовременных выплат стимулирующего характера за качество выполненных работ в абсолютном размере формируется как разница нормативного фонда оплаты труда и фактически начисленной заработной платы.
- 2.4. Фонд стимулирующих выплат формируется из бюджетных ассигнований, экономии по фонду оплаты труда.

3. Распределение фонда стимулирующих выплат.

- 3.1. Для распределения стимулирующих выплат за качество выполненных работ в абсолютном размере в пределах экономии по фонду оплаты труда работников рассчитывается процент фонда экономии бюджетных средств от общего фонда оплаты труда работников учреждения (соотношение суммы экономии по фонду оплаты труда к общей сумме месячного фонда оплаты труда сотрудников по основной занимаемой должности). Для расчета общего месячного фонда оплаты труда работников исключают фонд оплаты труда внешних совместителей, сотрудников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

Полученный процент применяется для расчета стимулирующих выплат за качество выполненных работ в абсолютном размере в виде умножения данного процента на месячный фонд оплаты труда сотрудника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата рассматривается на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат на основании служебных записок руководителей структурных подразделений с применением, если есть необходимость, критериев снижения. После рассмотрения комиссия принимает решение об утверждении стимулирующих выплат согласно служебным запискам руководителей подразделений. Решение фиксируется в протоколе заседания комиссии и утверждается приказом директора учреждения в соответствии с Положением о Комиссии, и стимулирующая выплата выплачивается в месяце утверждения.

- 3.2. Стимулирующие выплаты за качество выполненных работ в абсолютном размере не выплачиваются внешним совместителям, сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

Приложение 4

к Положению об установлении системы оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Няганская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» на 2024 год

Лист самооценивания для педагогов на единовременная (разовая) выплату

Педагогические работники Ф.И.О. _____				педагог	Руководитель методобъединения, служебная записка	Комиссия
	Направления	Показатели	Проценты			

1. Обеспечение качественного образования в соответствии с ФГОС обучающихся с умственной отсталостью.						
Участие педагога в разработке и реализации АООП обучающихся с умственной отсталостью.	Соблюдение предельных сроков, качественного выполнения документов (программ, приказов, отчетов, касающихся выполнения АООП, АООП) (При отсутствии замечаний качества и сроков исполнения документов)	25%				
Положительная динамика индивидуальных результатов обучающихся.	Внутренний мониторинг: БУД, СИПР, карты психологического развития обучающихся, речевые карты, мониторинг уровня воспитанности, диагностические материалы	10%				
2. Участие в педагогических проектах.						
Профессиональные конкурсы.	Очное участие в конкурсах профессионального мастерства и семинарах: Всероссийский и региональный уровень	6%				
	городской уровень, школьный уровень	4%				
	Заочное участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и иных мероприятиях (при наличии организационно-распорядительных документов), публикация работ (на школьном сайте, на сайтах педагогических сообществ, в СМИ).	2%				
		3%				
Соц. партнёрство	Сотрудничество с организациями города, волонтерство.	3%				
Внеурочная деятельность	Участие во внеурочных проектах, экскурсии, соревнования.	3%				

	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Классные уголки, наличие государственной символики, тематические выставки, портфолио педагога и обучающихся.	1%			
3. Удовлетворённость семей образовательной организацией.						
	Участие родительской общественности в проектах разной направленности.	«Школа эффективного родителя» (Подготовка и проведение мастер-классов, семинаров, тематических бесед и консультаций).	10%			
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).	В течение учебного года.	10%			
4. Профилактика правонарушений.						
	Профилактическая работа с обучающимися и с семьями.	Организация и проведение мероприятий по профилактике негативных проявлений для всех категорий учащихся.	1%			
		Отсутствие правонарушений (в течение учебного года).	1%			
5. Работа с обучающимися «группы образовательного риска».						
	Работа с обучающимися и с семьями.	Участие в заседаниях ППк, КОК.	1%			
		Организация продуктивного сотрудничества с участниками образовательного процесса (работа с семьями, социальными партнерами, сотрудничество в рамках создания «команды вокруг класса» для повышения общих показателей успеваемости учащихся)	1%			
6. Расширение функционала должностных обязанностей.						
	Расширение функционала должностных обязанностей (за пределами рабочего времени).	Организация и участие в: подготовке материала к праздникам, украшению школы, выставкам, организация, проведение, участие в муниципальных мероприятиях,	10%			

	Выполнение социально-значимых функций (участие в проектировании документов, ведение нормативной/отчетной документации, протоколов совещаний, работа в комиссиях, руководство методическим объединением)	5%			
	Наставничество, экспертная деятельность	10%			
	Максимальное количество процентов	100%			