****

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**НЕФТЕЮГАНСКОГО РАЙОНА**

**постановление**

|  |  |
| --- | --- |
| 30.09.2024 | № 1642-па-нпа |

г.Нефтеюганск

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных Департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района

В соответствии со статьями 135, 144, 145 [Трудового кодекса](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, статьей 86 [Бюджетного кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/8f21b21c-a408-42c4-b9fe-a939b863c84a.html) Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 [№ 131-ФЗ «Об общих](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/96e20c02-1b12-465a-b64c-24aa92270007.html) принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.11.2023
№ 27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», [Уставом Нефтеюганского муниципального района Ханты-Мансийского автономного округа – Югры](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/d712594f-0579-4a31-b5b7-0a4a051c81d4.html), в целях совершенствования муниципальных правовых актов по вопросам оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных Департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района,
п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных Департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района (приложение).

2. Признать утратившими силу постановления администрации Нефтеюганского района:

- от 26.05.2020 № 690-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных образовательных организаций Нефтеюганского района, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района»;

- от 24.05.2021 № 826-па-нпа «О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 26.05.2020 № 690-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных образовательных организаций Нефтеюганского района, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района»;

- от 19.04.2022 № 643-па-нпа «О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 26.05.2020 № 690-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных образовательных организаций Нефтеюганского района, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района»;

- от 07.07.2022 № 1164-па-нпа «О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 26.05.2020 № 690-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных образовательных организаций Нефтеюганского района, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района»;

- от 26.12.2022 № 2541-па-нпа «О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 26.05.2020 № 690-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных образовательных организаций Нефтеюганского района, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района»;

- от 04.12.2023 № 1772-па-нпа «О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 26.05.2020 № 690-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных образовательных организаций Нефтеюганского района, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района»;

- от 02.08.2024 № 1309-па-нпа «О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 26.05.2020 № 690-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных образовательных организаций Нефтеюганского района, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района».

3. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в газете «Югорское обозрение» и размещению на официальном сайте органов местного самоуправления Нефтеюганского района.

4. Настоящее постановление вступает в силу после официального обнародования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие
с 01.09.2024.

5. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы Нефтеюганского района В.Г.Михалева.

Исполняющий обязанности
Главы района С.А.Кудашкин

Приложение

к постановлению администрации

Нефтеюганского района

от 30.09.2024 № 1642-па-нпа

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных Департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района

(далее-Положение)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных Департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района (далее соответственно-работники, организация, Департамент), и определяет:

- основные условия оплаты труда;

- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

- порядок и условия оплаты труда руководителя организации его заместителей;

- другие вопросы оплаты труда;

- порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются
в значениях, определенных [Трудовым кодексом](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации
и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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

1.4. Заработная плата работников организации состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов
и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1.

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1.1. | 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством | 16 832 |

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно [таблице 2](#P149).

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 | секретарь учебной части | 15 503 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| 2.1. | 2 квалификационный уровень | концертмейстер | 18 604 |
| 2.2. | 3 квалификационный уровень | методист | 19 490 |

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов
и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», согласно [таблице 3](#P186).

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |
| 1.1. | библиотекарь | 17 127 |
| 1.2. | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: библиотекарь | 18 013 |
| 1.3. | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: библиотекарь | 18 899 |

2.5. Размеры окладов рабочих организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно [таблице](#P227) 4.

Таблица 4

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № 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 | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 14 766 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 15 503 |

2.6. Размеры окладов рабочих культуры, искусства и кинематографии организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих
к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», согласно [таблице](#P227) 5.

Таблица 5

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Наименование профессий | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС | 15 503 |

2.7. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих,
не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены
в таблице 6.

Таблица 6

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Преподаватель дополнительного образования детей и взрослых 1 | 18 604 |
| 2. | младший специалист по охране труда 2 | 18 604 |
| 3. | специалист по охране труда 2 | 18604 |
| 4. | Специалист административно-хозяйственной деятельности3 | 17 718 |
| 5. | Специалист по безопасности, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности, специалист, ответственный за обеспечение антитеррористической защищенности4 | 17 718 |

Размеры должностных окладов установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

1. приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
от 22.09.2021 № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;

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

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

4.приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
от 23.04.2023 № 374н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист
по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)».

2.8. 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

3.1. 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.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки
к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Нефтеюганского района от 10.02.2016 № 689 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих
в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Нефтеюганского района».

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

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

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в [таблице](#P304) 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201079&dst=715&field=134&date=03.10.2023) Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом [Постановления](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=301326&date=03.10.2023) Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П | оформляется приказом 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 | Исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с настоящим Положением, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.  | осуществляется в соответствии со [статьей 152](http://delo/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) [Трудового кодекса](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, с учетом положений Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П. Оформляется приказом руководителя организации по согласованию сторон. 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 руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы |
| 6. | Выплаты педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных: |
| 6.1. | за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом: |
| 6.1.1. | за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист» | в размере 1100 рублей | применяется за 1 объединение, комиссию |
| 6.1.2. | за работу с обучающимися на дому | в размере 1100 рублейна ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.1.3. | за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья  | в размере 1100 рублейна ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.1.4. | за работу в дошкольных группах, в которых совместно обучаются дети с ограниченными возможностями здоровья, и дети, не имеющие таких ограничений | в размере 550 рублейна ставку заработной платы  | по факту нагрузки |
| 6.1.5. | за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»  | в размере 1100 рублейна ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 7. | Повышение оплаты труда женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности | 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | осуществляется в соответствии со [статьей 149](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=707) Трудового кодекса Российской Федерации, [постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=86840) 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) |
| 8. | 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 Нефтеюганского района от 10.02.2016 № 689 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Нефтеюганского района»  |
| 9. | Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | до 50% |

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

3.7. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и процентная надбавка 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 датам, профессиональным праздникам.

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

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные
на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение
за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- по итогам работы за месяц, год;

- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;

- доплата за работу в сельской местности.

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

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

- высокую результативность работы;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

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
и (или) в абсолютном размере.

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

Выплата за результативность участия в конкурсе профессионального мастерства «Педагог Года» устанавливается победителям в номинациях:

- «Сердце отдаю детям»;

- «Руководитель года образовательной организации»;

- «Педагогический дебют».

4.3. 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 должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится
1 раз в 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.

4.4. 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.

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 Положения.

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

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

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, неквалифицированная подготовка документов  | до 20%  |
| 2.  | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений  | до 20%  |
| 3.  | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации  | до 20%  |
| 4.  | Несоблюдение трудовой дисциплины  | до 20%  |

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

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

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

4.4.2. Ежемесячная доплата 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.

4.5. 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 нормативным актом организации  | заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам, специалистам, служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности  | ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности |
| 0% - 15%(для вновь принятых на срок 1 год - не менее 5%) | специалистам (за исключением педагогических работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период | ежемесячно, с даты приема на работу |
| 0% - 10%(для вновь принятых на срок 1 год - не менее 5%) | рабочим, учебно-вспомогательному персоналу 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) |
|  |  | 5000 рублей | Победителю (1 место) в конкурсе «Педагог Года» | ежемесячно в течение одного года с момента установления выплаты |
| 2. | Выплата за качество выполняемой работы | 0 - 10%(для вновь принятых на срок 1 год - не менее 5%) | заместителям руководителя, 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  | за особые достижения при выполнении работ по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности | единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 3. | Выплата по итогам работы за год | 0 - 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы 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, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 4. | Выплата по итогам работы за месяц | 0-10% | работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе | ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 5. | Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам | 15% от оклада (должностного оклада) | за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам | ежемесячно |
| 10% от оклада (должностного оклада) | за первую квалификационную категорию педагогическим работникам |
| 6. | Доплата за работу в сельской местности | 2000 рублей | руководителям и специалистам в организациях, расположенных в сельской местности | ежемесячно |

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

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

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

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей образовательных организации приведены в таблице 10.

Таблица 10

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тип образовательной организации | Контингент обучающихся (воспитанников) в учреждении по данным официальной статистической отчетности на отчетную дату | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| 1 | 2  | 3  | 4 |
| 1. | Организация дополнительного образования | до 400 чел. | 40 000 |

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

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя организации приведены в таблице 11.

Таблица 11

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тип образовательной организации | Контингент обучающихся (воспитанников) в учреждении по данным официальной статистической отчетности на отчетную дату | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| 1 | 2  | 3  | 4 |
| 1. | Организация дополнительного образования | до 400 чел. | 28 000 |

В случае изменения (увеличения) численности воспитанников, учащихся
в учреждении после сдачи официальной статистической отчетности по причине ввода объекта образования в эксплуатацию по окончании строительства, капитального ремонта, размер оклада (должностного оклада) руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливается с даты начала функционирования объекта образования в зависимости от численности воспитанников, учащихся в учреждении в соответствии с утвержденным руководителем комплектованием групп, классов.

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

5.5. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются
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, муниципальному образованию, организации, выявленных в отчетном периоде
по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти автономного округа и других органов в отношении организации
или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

- несоблюдение требований настоящего Положения.

5.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей 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.

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

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается в организациях дополнительного образования:

- у руководителя – 5;

- у заместителей руководителя – 5.

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

5.9. 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

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

К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- единовременная выплата молодым специалистам;

- ежемесячная доплата за ученую степень;

- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией;

- персональная доплата к окладу (должностному окладу);

- доплата до минимального размера оплаты труда;

- доплата к заработной плате в целях обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате;

- материальная помощь на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, супруг (супруга), дети).

6.2. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется за счет 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.

Праздничными днями и профессиональными праздниками являются:

- 23 февраля и 8 Марта;

- День учителя (День дошкольного работника);

- День округа.

Размер единовременной премии составляет 5000 рублей.

6.3. 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.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера
и приравненных к ним местностях.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;

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

6.4. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется
в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии
с разделом 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 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике
в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией,
в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

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

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

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

- за ученую степень «Доктор наук» – 2500 рублей;

- за ученую степень «Кандидат наук» – 1600 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.

6.6. 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.

6.7. 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 августа 2024 года, и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строках 5, 6 таблицы 9 настоящего Положения, иных выплат, указанных в пунктах 6.5, 6.6 настоящего раздела и компенсационных выплат, указанных в разделе III таблицы 7 настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

6.9. Отдельным категориям работников организаций с целью обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях
по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761
«О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», устанавливается доплата в пределах фонда оплаты труда, формируемого
в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Порядок установления доплаты закрепляется приказом Департамента.

6.10. Материальная помощь на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, супруг (супруга), дети) выплачивается работнику в размере 15000 рублей.

Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника организации с приложением соответствующих документов (копии свидетельства о смерти), а также документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении, свидетельство об усыновлении, свидетельство
о заключении брака).

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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).

7.2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты
(за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата молодым специалистам) - 10% от 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 местностям.

В объеме иных выплат учитываются:

- средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.5 раздела I настоящего Положения;

- средства, необходимые для достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,
от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей
на 2012-2017 годы».

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

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

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