

Утверждаю  
Директор муниципального  
казенного  
общеобразовательного учреждения  
Ханты-Мансийского района  
«Средней общеобразовательной  
школы с. Цингалы»



Н.И. Молдаван

Приказ № 74С от 23.07.2022 г.

М.П.

**Положение об оплате труда, компенсационных  
и стимулирующих выплатах работникам  
муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
Ханты-Мансийского района  
«Средней общеобразовательной школы с. Цингалы»**

## 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКОУ ХМР СОШ с. Цингалы, (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа –Югры от 02.03.2017 года № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа –Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа –Югры», решением Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 224 «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты- Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района» с изменениями от 24.06.2022 № 161
  - основные условия оплаты труда;
  - порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
  - порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
  - порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;
  - порядок формирования фонда оплаты труда организации;
  - иные вопросы оплаты труда.
2. Система оплаты труда работников организации устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.
3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 7 107 рублей (далее – ставка заработной платы).
4. Система оплаты труда работников организаций устанавливается с учетом:
  - государственных гарантий по оплате труда;
  - Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
  - Указа Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы»;
  - постановления Минтруда Российской Федерации от 10 января 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
  - постановления Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
  - приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года №251н «Об утверждении



Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- приказа Министерства труда Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;
- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- постановления администрации Ханты-Мансийского района от 21 апреля 2017 года №116 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципального предприятия Ханты-Мансийского района»;
- мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

5. В настоящем Положении используются следующие определения:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением (далее - должностной оклад);
- тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных социальных выплат;



- базовая единица - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждения;
- базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;
- коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда;
- коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;
- коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;
- коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-4 уровню управления;
- коэффициент территории - относительная величина, зависящая от месторасположения учреждения (в сельской местности);
- молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.
- остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и 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».

6. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

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

8. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;



- стимулирующих выплат;
- социальных выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением

9. Месячная заработная плата работника организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже 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 (далее - минимальный размер оплаты труда). В случае если региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре будет установлен размер минимальной заработной платы, отличный от размера, установленного федеральным законом, то месячная заработная плата работника организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной таким соглашением.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда или размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономной округе - Югре, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда или размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) или размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии со статьей 7 настоящего Положения.».

10. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации

## **2. Основные условия оплаты труда работников организации**

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. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации указан в таблице 1

**Таблица 1**

Перечень должностей руководителей организации, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Директор,
2.	Заместители руководителя	Заместитель директора, заместитель

3. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

- для педагогического работника организации путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;
- для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2



Таблица 2

## Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, социальный педагог; воспитатель; методист; педагог-психолог; педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед,
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	инженер–электроник (электроник), специалист по кадрам, специалист по закупкам, специалист по охране труда; лаборант; документовед

4. Схема расчета должностного оклада служащего организации устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих организации указан в таблице 3

Таблица 3

## Перечень должностей служащих организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	младший воспитатель, делопроизводитель,

5. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организации (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно, исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Указанная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к



заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Размер базового коэффициента указан в таблице 4

**Таблица 4**

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации «Магистр»	1,50
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «Бакалавр»	1,40
среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена Неполное высшее образование,	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18

В случаях, когда квалифицированные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального образования или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

7. Коэффициент территории – 1,2

8. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих указан в таблице 5.

**Таблица 5**

Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их



заместителей, специалистов, служащих

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
<b>2. Общеобразовательные организации</b>		
	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы);	0,05
2.1.	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,05
	проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.2.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе	
2.3.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.5.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10



2.6.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; в разновозрастной дошкольной группе; в группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет)	0,10
2.7.	Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	
2.8.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.9.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
2.10.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.11.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30
2.12.	Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,55
2.13.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
2.14.	Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах)	0,15
2.15.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы	0,10



	общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.16	Работа (кроме педагогических работников) в образовательной организации -специалистов -служащих	0,37 0,32

9. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию
- коэффициента за ученое звание;
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников учреждения, устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

9.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам в размере, приведенном в таблице 6

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05



9.2. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам организации.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 7

Таблица 7

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Ордена, медали, знаки	0,20



Почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
Почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
Медали, знаки	0,15
Почетные звания	0,15
Почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
Медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15
Нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
Иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05



Благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
--	------

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

10. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, для установления масштаба управления утверждаются приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8

**Таблица 8**

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

11. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю организации, заместителям руководителя, на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

12. Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 9



Таблица 9

## Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,085
Уровень 2	0,883
Уровень 3	0,375

13. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации в соответствии с таблицей 10

Таблица 10

## Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,462	1,468	1,474	1,483	1,489	1,498	1,507	1,513	1,523	1,529

## 14. 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.

### **3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат**

1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

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;

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

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Ханты-Мансийского района от 21 сентября 2006 года №47 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района».

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), осуществляется в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, 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.

5. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 1

**Таблица 1**

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	По согласованию сторон в размере: не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы)	Осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или



		сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	Не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	Не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, за последующие часы не менее чем в двойном размере	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема	50% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии)	Осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по



	работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
7.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Ханты-Мансийского района от 21 сентября 2006 года №47 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты- Мансийского района»
8.	Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям	до 50 %	
9.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том	5000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах)	Оформляется приказом руководителя с согласия педагогического работника



	числе адаптированные образовательные программы		
--	---	--	--

6. Выплаты, указанные в пунктах 1-6 таблицы 1 настоящей статьи, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

#### **4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат**

1. В целях стимулирования работников организации к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу, в том числе их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, им выплачиваются следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за особые достижения при выполнении услуг (работ);
- премиальная выплата по итогам работы за квартал, год.

2. Стимулирующие выплаты, указанные в части 1 настоящей статьи, производятся пропорционально отработанному времени в соответствии с табелем учета рабочего времени, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в пределах бюджетных ассигнований в соответствии с бюджетной сметой.

3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы зависит от степени напряженности в процессе труда, выполнения плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата осуществляется ежемесячно при условии достижения работником показателей эффективности деятельности работников организации, утвержденных локальным нормативным актом организации.

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

Размер выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.



4. Выплата за качество выполняемых работ зависит от качества результата определенно выполненной работы.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата осуществляется ежемесячно при условии достижения работником показателей эффективности деятельности работников организации, утвержденных локальным нормативным актом организации.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Размер выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

5. Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) зависит от успешного выполнения особо важных и сложных заданий, выполнения непредвиденных услуг (работ); а также степени сложности выполняемого задания, эффективности полученных результатов, личного вклада работника и проявления инициативы при выполнении заданий.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата осуществляется одновременно при условии достижения работником показателей эффективности деятельности работников организации, утвержденных локальным нормативным актом организации.

Конкретный размер выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере, в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии со статьей 7 настоящего Положения.

Размер выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

6. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии со статьей 7 настоящего Положения.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год - в декабре финансового года.

В период работы для расчета премиальных выплат включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, включая периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, служебной командировке, дни отдыха, предоставленные за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

В период фактически отработанного времени, за который начисляются и выплачиваются премиальные выплаты, не включаются периоды: временная нетрудоспособность, дни нахождения в дополнительных отпусках, предусмотренных статьями 173 - 176 Трудового кодекса Российской Федерации, дни нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, дни работы в



выходные или нерабочие праздничные дни, дополнительные дни отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов.

Премия по итогам работы за квартал, год выплачивается работникам, состоящим в списочном составе полный календарный квартал, год, а также проработавшим неполный календарный квартал, год по следующим причинам:

в случае трудоустройства в текущем календарном квартале, году;

в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника;

в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 1 и 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

в связи с прекращением трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в соответствии со статьей 83 Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением пунктов 4 и 8 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

в связи с прекращением трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 5, 6, 7, 8 и 9 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

При переводе работника на иную должность и (или) изменении установленного должностного оклада (тарифной ставки) в течение календарного квартала, года, за который производится начисление премии, расчет премии по результатам работы за квартал, год производится отдельно по периодам фактически занимаемых должностей и (или) фактически установленного должностного оклада (тарифной ставки), результаты расчетов суммируются. Норма рабочего времени применяется отдельно для каждого периода по фактически занимаемой должности и (или) фактически установленного должностного оклада (тарифной ставки).

Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы составляет: за квартал - не более 1 месячного фонда оплаты труда работника, за год - не более 1,5 месячного фонда оплаты труда работника.

В месячный фонд оплаты труда для расчета премиальных выплат по итогам работы за квартал, год включаются:

должностной оклад (тарифная ставка);

ежемесячные стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы;

компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время;

районный коэффициент;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Начисление премиальных выплат по итогам работы за квартал, год осуществляется пропорционально отработанному времени за норму часов за ставку заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.



Расчет размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя организации.

Перечень показателей и условий для премирования работников организации: надлежащее исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей 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.

Критерии и показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящей статьи.

**Таблица 1**

Критерии и показатели, в соответствии с которыми производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

№ п/п	Критерии	Показатель	Вид премии	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3	4	5
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей; несоблюдение трудовой дисциплины; неквалифицированная подготовка документов	Наличие письменных объективных (обоснованных) замечаний со стороны руководителя организации или непосредственного руководителя	Премиальная выплата по итогам работы за квартал	5%
			Премиальная выплата по итогам работы за год	10%
	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы организации, муниципальных правовых	Наличие письменных объективных (обоснованных) замечаний со стороны	Премиальная выплата по итогам работы за квартал	10%



2.	актов Ханты-Мансийского района, поручений, распоряжений, решений руководителя организации, непосредственного руководителя	органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района, органов администрации Ханты-Мансийского района, иных учреждений (предприятий), руководителя организации или непосредственного руководителя	Премияльная выплата по итогам работы за год	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	Наличие письменных объективных (обоснованных) замечаний со стороны органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района, органов администрации Ханты-Мансийского района, руководителя организации или непосредственного руководителя	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	5%
			Премияльная выплата по итогам работы за год	10%
4.	Действующее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор) в отношении работника на момент издания приказа о выплате соответствующей премии	Наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	15%
			Премияльная выплата по итогам работы за год	25%
		Наличие дисциплинарного взыскания в виде выговора	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	30%
			Премияльная выплата по итогам работы за год	50%



5.	Применение в текущем квартале, году к работнику двух и более дисциплинарных взысканий в виде замечания и (или) выговора	Наличие двух и более дисциплинарных взысканий в виде замечания и (или) выговора	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	100%
			Премияльная выплата по итогам работы за год	100%

7. В целях установления стимулирующих выплат, указанных в частях 3–5 настоящей статьи, локальным нормативным актом организации устанавливаются критерии и показатели эффективности деятельности работников организации.

Перечень критериев должен позволять объективно оценить результативность и качество работы каждого работника или эффективность работ по каждой профессиональной квалификационной группе должностей, в том числе достижение коллективных результатов труда.

Формирование критериев должно осуществляться с учетом уставных целей и задач организации, планов и заданий, устанавливаемых комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации, устанавливаемых комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

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

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

8. Оценка эффективности деятельности различных категорий работников, включая решение об установлении стимулирующих выплат, принимается с осуществлением демократических процедур, путем создания соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников.



Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний, закрепляется локальным нормативным актом организации с учетом мнения представительного органа работников.

9. В целях формирования единого подхода к регулированию установления стимулирующих выплат, указанных в частях 3 – 5 настоящей статьи, комитет по образованию администрации Ханты-Мансийского района издает приказ, регулирующий единый принцип установления таких выплат, и который обязателен к применению всеми организациями.

10. Диапазон размера, условия, периодичность и источник осуществления стимулирующих выплат работникам организации, за исключением руководителя организации, устанавливаются в соответствии с таблицей 2 настоящей статьи.

**Таблица 2**

Диапазон размера, условия, периодичность и источник осуществления стимулирующих выплат работникам организации, за исключением руководителя организации

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Категория получателей стимулирующей выплаты	Диапазон размера стимулирующей выплаты	Периодичность осуществления стимулирующей выплаты и ее источник	Условия осуществления стимулирующей выплаты
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Специалист (за исключением педагогического работника), служащий, рабочий	0% - 100% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки)	Ежемесячно, за счет средств фонда оплаты труда	При достижении работником установленных показателей эффективности деятельности
2.	Выплата за качество выполняемых работ	Заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник	0% - 100% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки)	Ежемесячно, за счет средств фонда оплаты труда	При достижении работником установленных показателей эффективности деятельности



3.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	Заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник, специалист, служащий, рабочий	В абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки)	Единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда	При достижении работником установленных показателей эффективности деятельности
4.	Премияльная выплата по итогам работы за:				
4.1	квартал	Заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник, специалист, служащий, рабочий	0 – 1,0 фонда оплаты труда работника.	1 раз в квартал, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда	В соответствии с перечнем показателей и условий для премирования работников организации
4.2	год		0 – 1,5 фонда оплаты труда работника.	1 раз в год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда	

## **5. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей**

1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.
2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю организации устанавливается приказом председателя комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района и указывается в трудовом договоре.
3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя организации устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.
4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя организации в зависимости от условий их труда в соответствии с



Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных статьей 3 настоящего Положения.

5. Виды, размер, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации устанавливаются приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района. При этом размер стимулирующих выплат руководителю организации устанавливается в пределах максимального объема средств, направляемого на его стимулирование.

6. Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется при условии достижения им целевых показателей эффективности его работы, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы руководителя и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Целевые показатели эффективности работы руководителя должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации, устанавливаемых комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.»

7. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

в организациях со штатной численностью до 49 единиц – 17%;

в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;

в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%.

8. Утратила силу. - Решение Думы Ханты-Мансийского района от 27.06.2019 N 483.

9. Перечень, диапазон размера, условия, периодичность и источник осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с частью 10 статьи 4 настоящего Положения.»

10. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных статьей 6 настоящего Положения.

11. 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 счёт 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, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим



функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1 к 4.

13. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

## **6. Иные вопросы оплаты труда**

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 выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии со статьей 7 настоящего Положения 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»;

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.

3. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата).



Единовременная выплата осуществляется работникам по основному месту работы (основной занимаемой должности), с учетом особенностей, установленных абзацем девятым настоящей части. Работникам, с которыми заключены срочные трудовые договора (сроком до двух месяцев), единовременная выплата не выплачивается.

Единовременная выплата осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии со статьей 7 настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты работнику является приказ руководителя организации, изданный на основании письменного заявления работника.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты составляет 1,2 месячного фонда оплаты труда. В целях определения месячного фонда оплаты труда педагогических работников учитываются нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В месячный фонд оплаты труда для расчета единовременной выплаты включается должностной оклад (тарифная ставка), установленный на дату издания приказа о предоставлении отпуска, с учетом компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В случаях, когда основная занимаемая должность составляет менее одной ставки (например 0,75 ставки), и при этом работник выполняет другую работу на условиях внутреннего совместительства в соответствии со статьями 282-287 Трудового кодекса Российской Федерации (например 0,5 ставки по должности, занимаемой по совместительству), расчет единовременной выплаты производится как по основной занимаемой должности, так и по должностям, занимаемым на условиях внутреннего совместительства, при соблюдении следующих условий. В расчет принимается в полном объеме часть ставки, занимаемой по основной должности (например – 0,75) и часть ставки по должности, занимаемой по внутреннему совместительству, что в совокупности не должно превышать одну ставку (например 0,75 ставки по основной должности + 0,25 ставки по должности, занимаемой по внутреннему совместительству = 1 ставка). Расчет производится отдельно по каждой должности.

Размер единовременной выплаты не зависит от итогов оценки труда работника.



Работникам, отработавшим в организации не полный год, единовременная выплата производится пропорционально отработанному времени в данной организации.

Работникам, ранее замещавшим должности в органах местного самоуправления Ханты-Мансийского района, учреждениях, организациях и предприятиях Ханты-Мансийского района, единовременная выплата выплачивается при условии представления справки с прежнего места работы о неполучении аналогичной выплаты в текущем календарном году.».

4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии со статьей 7 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 комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной выплаты не может превышать 10 000 рублей.

5. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1 000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## **7. Порядок формирования фонда оплаты труда организации**

1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников организации.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок 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).

2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда



должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3, 6 таблицы 1 статьи 3 настоящего Положения;

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.

3. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

4. Руководитель организации при планировании фонда оплаты труда организации предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала организации в размере не более 40 %, в том числе с учетом достижения соответствующего целевого показателя реализуемой ими региональной «дорожной карты».

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу организации, утверждается приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

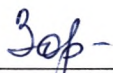
## 8. Заключительные положения

1. Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности для организации устанавливается комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

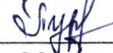
2. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя.

3. Руководитель организации при издании локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда работников организации, в том числе вносящих изменения в такие акты, обязан направлять их копии в пятидневный срок, со дня их издания, заверенные надлежащим образом, в комитет по образованию администрации Ханты-Мансийского в целях осуществления последним контроля за соответствием их положений требованиям, установленным действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.».

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МКОУ ХМР СОШ с. Цингалы

 И.В.Зоркальцева  
«23»июля 2022 года

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
Управляющего совета  
МКОУ ХМР СОШ с.  
Цингалы

 С.В.Пуртова  
«23»июля 2022 года