



**КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ  
«СПЕЦИАЛЬНАЯ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2»  
(КОУ «Специальная учебно-воспитательная школа № 2»)  
сокращенное название организации**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_ А.М. Духнова

Мнение выборного профсоюзного комитета  
от 15.03.2024 г. № 7 учтено

УТВЕРЖДЕНО:

Директор КОУ «Специальная учебно-  
воспитательная школа №2»

\_\_\_\_\_ М.Н. Наумов

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

М.П.

Приложение к Приказу № \_\_\_\_\_ - од  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

**Положение об оплате труда работников  
КОУ «Специальная учебно-воспитательная школа № 2»**

ВЕРСИЯ 3

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР №

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| ТИП ДОКУМЕНТА                  | <i>Нормативно-учетный документ</i>      |
| ВИД ДОКУМЕНТА                  | <i>Положение</i>                        |
| РАЗРАБОТАН                     | Финансово-экономическая служба          |
| ВЛАДЕЛЕЦ РЕГЛАМЕНТА            | Главный бухгалтер                       |
| ВВОДИТСЯ В ДЕЙСТВИЕ С          | 29.03.2024г.                            |
| СРОК ДЕЙСТВИЯ ПО               | 18.03.2027г.                            |
| ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕРКИ         | Один раз в год                          |
| МЕСТОНАХОЖДЕНИЕ<br>ПОДЛИННИКА: | Административно-учебный корпус/ кабинет |

г. Сургут, 2024г.



## СОДЕРЖАНИЕ:

|   |    |
|---|----|
| ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ .....   | 3  |
| Термины.....  | 3  |
| 1.    ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....   | 3  |
| 2.    ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.....  | 5  |
| Таблица 1 .....   | 5  |
| Таблица 2 .....   | 6  |
| Таблица 3 .....   | 7  |
| Таблица 4 .....   | 8  |
| 3.    ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ .....  | 9  |
| Таблица 7 .....   | 10 |
| 4.    ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИИ ИХ<br>УСТАНОВЛЕНИЯ .....                 | 16 |
| Таблица 8 .....   | 18 |
| Таблица 9 .....   | 19 |
| 5.    ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО<br>ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ..... | 22 |
| Таблица 10 .....  | 22 |
| Таблица 11 .....  | 22 |
| 6.    ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.....  | 24 |
| 7.    ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ .....   | 26 |



## ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ

## Термины

В таблице 1 приведены термины и определения, используемые в Положении.

Таблица 1

| Термин                           | Определение   |
|----------------------------------|---|
| <b>Школа</b>                     | Образовательное учреждение, реализующее образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, а также образовательная деятельность по адаптированным образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. |
| <b>Положение</b>                 | Свод официальных правил или норм, регулирующих сравнительно узкую область деятельности общества   |
| <b>Оклад (должностной оклад)</b> | Фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением   |
| <b>Коэффициент квалификации</b>  | Относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника  |
| <b>Коэффициент территории</b>    | Относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности)   |
| <b>Компенсационные выплаты</b>   | Выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющиеся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты   |
| <b>Молодой специалист</b>        | 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       |
| <b>Стимулирующие выплаты</b>     | Выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу.  |

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников КОУ «Специальная учебно-воспитательная школа № 2» (далее соответственно - работники, Школа).



1.2. Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами директора Школы и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на сотрудников, трудящихся на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии:

1.3.1. Трудовым кодексом Российской Федерации;

1.3.2. Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций»;

1.3.3. 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»;

1.3.4. Приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры № 27-нп от 13.11.2023г. «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» (далее соответственно – работники, организация, Департамент, автономный округ);

1.3.5. Приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры № 1-нп от 10.01.2024г. «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 ноября 2023 года № 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»;

1.3.4. Приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры № 9-нп от 06.03.2024г. «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 ноября 2023 года № 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» и определяет:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия установления иных выплат;

порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;

порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1.4. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства автономного округа от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».



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

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

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## 2. 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 соответствуют наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых 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 «Общетраслевые должности служащих второго уровня» |   |   |
| 1.1.  | 1 квалификационный уровень   | Техник по эксплуатации видеонаблюдения; техник по защите информации; техник-программист | 16 094                                      |
| 1.2.  | 2 квалификационный уровень   | заведующий хозяйством   | 16 832                                      |



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

|      |  |  |        |
|------|--|--|--------|
| 1.3. | 4 квалификационный уровень   | механик  | 18 604 |
| 2.   | Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» |  |        |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень   | бухгалтер; специалист по кадрам; экономист; юрист-консультант  | 17 718 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень   | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 18 604 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень   | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория  | 19 490 |

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 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2.

**Таблица 2**

| № п/п | Квалификационный уровень  | Наименование должностей           | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей |
|-------|---|-----------------------------------|--|
| 1     | 2   | 3                                 | 4  |
| 1.    | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |                                   |  |
| 1.1.  | 1 квалификационный уровень  | секретарь учебной части           | 15 503   |
| 2.    | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |                                   |  |
| 2.1.  | 1 квалификационный уровень  | дежурный по режиму                | 16 242   |
| 2.2.  | 2 квалификационный уровень  | старший дежурный по режиму        | 17 127   |
| 3.    | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников                                   |                                   |  |
| 3.1.  | 1 квалификационный уровень  | инструктор по физической культуре | 17 718   |



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

|      |  |  |        |
|------|--|--|--------|
| 3.2. | 2<br>квалификационный<br>уровень   | педагог дополнительного образования;<br>педагог-организатор; социальный педагог  | 18 604 |
| 3.3. | 3<br>квалификационный<br>уровень   | воспитатель; методист; педагог-психолог  | 19 490 |
| 3.4. | 4<br>квалификационный<br>уровень   | педагог-библиотекарь; преподаватель-<br>организатор основ безопасности<br>жизнедеятельности; тьютор; учитель;<br>учитель-дефектолог; учитель-логопед<br>(логопед)  | 20 523 |
| 4.   | Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей<br>структурных подразделений |  |        |
| 4.1. | 1<br>квалификационный<br>уровень   | заведующий (начальник) структурным<br>подразделением: кабинетом,<br>лабораторией, отделом, отделением,<br>сектором, учебно- консультационным<br>пунктом, учебной (учебно-<br>производственной) мастерской и другими<br>структурными подразделениями,<br>реализующими общеобразовательную<br>программу и образовательную программу<br>дополнительного образования детей | 21 409 |

2.4. Размеры окладов рабочих организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 3.

**Таблица 3**

| № 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<br>квалификационный<br>уровень   | профессии рабочих, по которым<br>предусмотрено присвоение 1, 2 и 3<br>квалификационных разрядов в соответствии<br>с Единым тарифно-квалификационным<br>справочником работ и профессий рабочих<br>(уборщик территории, уборщик служебных<br>помещений, кладовщик, кастелянша) | 14 766                                      |
| 2.    | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |  |   |



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

|      |                                  |   |        |
|------|----------------------------------|---|--------|
| 2.1. | 1<br>квалификационный<br>уровень | профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий КОРЗ, тракторист)   | 15 503 |
| 2.2. | 2<br>квалификационный<br>уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 16 242 |
| 2.3. | 3<br>квалификационный<br>уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих   | 17 127 |
| 2.4. | 4<br>квалификационный<br>уровень | наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников) | 18 013 |

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

**Таблица 4**

| № п/п | Наименование должностей                 | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
|-------|---|---|
| 1     | 2                                       | 3   |
| 1.    | специалист по охране труда <sup>9</sup> | 18 604                                      |
| 2.    | специалист по закупкам <sup>4</sup>     | 17 718                                      |

Размеры должностных окладов установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

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

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

2.6. Оклады (должностные оклады) заместителям руководителей структурных подразделений, не включенным в профессиональные квалификационные группы,



устанавливаются на 10 – 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

### 2.7. 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

### 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;

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

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.

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



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

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

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

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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

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

3.7. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в Таблице 7.

**Таблица 7**

| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
|-------|----------------------|----------------|---|
|-------|----------------------|----------------|---|



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

| 1  | 2  | 3   | 4   |
|----|--|---|---|
| 1. | Выплата за работу в ночное время   | 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы   | время работы с 22 часов до 6 часов  |
| 2. | Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день  | в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П   | оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон  |
| 3. | Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда  | не менее 4%   | по результатам специальной оценки условий труда работника   |
| 4. | Выплата за сверхурочную работу   | полutorный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П | по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно |
| 5. | Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | до 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации   | оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы  |
| 6. | Выплата педагогическим   |   |   |



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

|        |  |                       |  |
|--------|--|-----------------------|--|
|        | работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:   |                       |  |
| 6.1.   | за работу, связанную с выполнением обязанностей куратора группы обучающихся по программам среднего профессионального образования   | в размере 3200 рублей | на 1 группу (за счет средств бюджета автономного округа)         |
|        |  | в размере 5000 рублей | на 1 группу (за счет средств федерального бюджета)               |
| 6.2.   | за работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководства обучающихся по программам начального, основного, среднего (полного) общего образования                                     | в размере 3200 рублей | на 1 класс-комплект (за счет средств бюджета автономного округа) |
|        |  | в размере 5000 рублей | на 1 класс-комплект (за счет средств федерального бюджета)       |
| 6.3.   | за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом: |                       |  |
| 6.3.1. | при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей  | в размере 1100 рублей | применяется за 1 объект  |
| 6.3.2. | при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей   | в размере 550 рублей  | применяется за 1 объект  |
| 6.4.   | за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работниками, не имеющими квалификационной                  | в размере 1100 рублей | применяется за 1 объединение, комиссию                           |



|       | категории «педагог-методист»  |   |                   |
|-------|---|---|-------------------|
| 6.5.  | за проверку тетрадей для учителей начальных классов, преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы  | по факту нагрузки |
| 6.6.  | проверка тетрадей для учителей (преподавателей) физики, химии, географии, истории, черчения, биологии                                       | в размере 550 рублей на ставку заработной платы   | по факту нагрузки |
| 6.7.  | за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья  | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы  | по факту нагрузки |
| 6.8.  | за работу в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением                                   | в размере 7500 рублей на ставку заработной платы  | по факту нагрузки |
| 6.9.  | за работу в специальных учебно-воспитательных школах при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы                | в размере 13000 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.10. | за работу в классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией   | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы  | по факту нагрузки |
| 6.11. | за преподавание национальных языков КМНС  | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы  | по факту нагрузки |
| 6.12. | за реализацию программы с углубленным изучением отдельных предметов   | в размере 550 рублей на ставку заработной платы   | по факту нагрузки |
| 6.13. | за работу с обучающимися на дому  | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы  | по факту нагрузки |



|       |   |   |                   |
|-------|---|---|-------------------|
| 6.14. | за работу в классах (дошкольных группах) компенсирующего обучения (направленности) (за исключением классов (дошкольных групп), созданных в образовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы                    | по факту нагрузки |
| 6.15. | за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья   | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы                    | по факту нагрузки |
| 6.16. | за работу связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»   | в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.17. | за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»  | в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.18. | за работу, связанную с наставничеством, педагогическим работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»  | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы                    | по факту нагрузки |
| 6.19. | за работу в организациях, осуществляющих обучение, в том числе санаторных, в  | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы                    | по факту нагрузки |



|     |  |   |  |
|-----|--|---|--|
|     | которых проводятся необходимые лечебные, реабилитационные и оздоровительные мероприятия для обучающихся, за исключением детей с ограниченными возможностями здоровья |   |  |
| 7.  | Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну   | имеющими степень секретности «особой важности» - 50 - 75%,<br>имеющими степень секретности «совершенно секретно» - 30 - 50%,<br>имеющими степень секретности «секретно»<br>при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10 - 15%,<br>без проведения проверочных мероприятий - 5 - 10% | при определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные граждане имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений   |
| 8.  | Повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности  | 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы   | осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов) |
| 9.  | Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями   | 1,7   | осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа  |
| 10. | Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и   | до 80% - Белоярский и Березовский районы (в том числе муниципальные   | от 9 декабря 2004 года   |



|                               |  |   |
|-------------------------------|--|---|
| приравненных к ним местностям | образования, входящие в состав Белоярского и Березовского районов); до 50% - иные муниципальные образования автономного округа | № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» |
|-------------------------------|--|---|

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

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

#### 4. 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;
- по итогам работы за 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 или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Департамента.

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 не чаще 1 раза 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.



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



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

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  |
| 1.1.        | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы                    | в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации | за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности                    | единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда                           |
|             |   | 0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)                                    | специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период | ежемесячно, с даты приема на работу  |
|             |   | до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)                                      | рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период   | ежемесячно, с даты приема на работу  |
|             |   | 10000 рублей  | присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации   | единовременно, в течение месяца после получения награды.                                   |
|             |   | 7000 рублей   | присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации  | Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности |
| 5000 рублей | присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа |   |   |  |



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

|      |  |   |   |  |
|------|--|---|---|--|
|      |  | 3000 рублей   | присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа                |  |
|      |  | 7000 рублей   | присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)   |  |
|      |  | 3000 рублей   | присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)  |  |
| 1.2. | Выплата за качество выполняемой работы | 0 - 50%<br>(для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10% )                                 | заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности | ежемесячно   |
|      |  | в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации | за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности  | единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 1.3. | Выплата по итогам работы за год        | не более 2 должностных  | работникам за надлежащее исполнение   | Единовременно, при наличии                                       |



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

|      |                                       | окладов (окладов)                   | 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                                     | средств по фонду оплаты труда                                 |
|------|---------------------------------------|-------------------------------------|--|---|
| 1.4. | 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 |
| 1.5. | Доплата за квалификационную категорию | 15% от оклада (должностного оклада) | за высшую квалификационную категорию   | ежемесячно  |



|      |  |                                     |   |            |
|------|--|-------------------------------------|---|------------|
|      | педагогическим работникам              |                                     | педагогическим работникам   |            |
|      |  | 10% от оклада (должностного оклада) | за первую квалификационную категорию педагогическим работникам                  | ежемесячно |
| 1.6. | Доплата за работу в сельской местности | 2000 рублей                         | руководителям и специалистам в организациях, расположенных в сельской местности | ежемесячно |

## 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера 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 организации приведены в таблице 10.

**Таблица 10**

| № п/п | Тип образовательной организации | Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный* | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
|-------|---------------------------------|---|---|
| 1     | 2                               | 3   | 4   |
| 1.    | Общеобразовательная организация | до 350 чел.   | 50 000                                      |
|       |                                 | от 351 чел. до 950 чел.                             | 55 000                                      |
|       |                                 | от 951 чел. до 2000 чел.                            | 65 000                                      |
|       |                                 | 2001 чел. и выше                                    | 75 000                                      |

\*Расчет приведенного контингента обучающихся (воспитанников) осуществляется путем суммирования контингента обучающихся очной формы обучения, произведения контингента обучающихся очно-заочной формы обучения и коэффициента 0,25, произведения контингента обучающихся заочной формы обучения и коэффициента 0,1 по данным официальной статистики на отчетную дату. При расчете значение округляется до целого числа.

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

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

**Таблица 11**



| № п/п | Тип образовательной организации | Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный* | Размеры окладов (должностных окладов), рублей |
|-------|---------------------------------|---|---|
| 1     | 2                               | 3   | 4   |
| 1.    | Общеобразовательная организация | до 350 чел.   | 35000-45000                                   |
|       |                                 | от 351 чел. до 950 чел.                             | 38500-49500                                   |
|       |                                 | от 951 чел. до 2000 чел.                            | 45500-58500                                   |
|       |                                 | 2001 чел. и выше                                    | 52500-67500                                   |

\*Расчет приведенного контингента обучающихся (воспитанников) осуществляется путем суммирования контингента обучающихся очной формы обучения, произведения контингента обучающихся очно-заочной формы обучения и коэффициента 0,25, произведения контингента обучающихся заочной формы обучения и коэффициента 0,1 по данным официальной статистики на отчетную дату. При расчете значение округляется до целого числа.

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, 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, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

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

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

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

у руководителя – 5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 5;



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

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

5.8. 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».

### 6. 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).

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

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

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

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

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, главного бухгалтера.



Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2,0 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по основной занимаемой должности (профессии).

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.

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.

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

в государственных образовательных организациях высшего образования и дополнительного профессионального образования в размере:

- доктор наук – 7 000 рублей;
- кандидат наук – 3000 рублей;

в государственных образовательных организациях, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования, в размере:

- доктор наук – 2500 рублей;
- 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 к окладу (должностному окладу) 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 декабря 2023 года и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строках 1.5-1.6. таблицы 9 настоящего Положения, иных выплат, указанных в пунктах 6.5., 6.6. настоящего Положения и компенсационных выплат, указанных в строках 6 - 6.19 таблицы 7 настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

### **7. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ**

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

объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им государственного задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников организации.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов(окладов)и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

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 выплаты молодым специалистам) - 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.7. настоящего Положения.

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.



**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**

| Должность            | Фамилия, инициалы | Дата | Подпись |
|----------------------|-------------------|------|---------|
| Главный бухгалтер    |                   |      |         |
| Экономист            |                   |      |         |
| Специалист по кадрам |                   |      |         |
| Юрисконсульт         |                   |      |         |