

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»**

**П Р И К А З**

25.01.2024 г.

№ 22-О

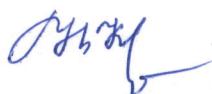
**Об утверждении Положения об установлении  
системы оплаты труда работников муниципального  
автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №1»**

В соответствии с пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 3 приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 13.11.2023 г. №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», постановлением администрации города Покачи Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 23.01.2024 № 37 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Покачи»,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» (далее Положение).
2. Признать утратившими силу следующие приказы МАОУ СОШ №1:
  - приказ от 03.06.2022 г. № 307-О «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников МАОУ СОШ №1»;
  - приказ от 18.07.2022 г. № 374-О «О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников МАОУ СОШ №1, утвержденное приказом МАОУ СОШ №1 от 03.06.2022 №307-О»;
  - приказ от 10.10.2022 г. № 565-О «О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников МАОУ СОШ №1, утвержденное приказом МАОУ СОШ №1 от 03.06.2022 №307-О»;
  - приказ от 14.11.2023 г. № 557-О «О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников МАОУ СОШ №1, утвержденное приказом МАОУ СОШ №1 от 03.06.2022 №307-О».
3. Настоящий приказ распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.
4. Заместителю директора Пономаревой Н.Н.:
  - внести изменения в тарификационную ведомость на 2023/2024 учебный год;
  - учитывать настоящее Положение при заполнении тарификационной ведомости в 2024/2025 учебном году.
5. Инспектору по кадрам Пуртовой М.В. внести изменения в штатное расписание МАОУ СОШ №1.
6. Ответственному за ведение официального сайта МАОУ СОШ №1 Беспоместных Т.С. опубликовать настоящее Положение не позднее 31.01.2024 года.
7. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы



Н.А. Квасова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МАОУ СОШ № 1  
*Ильин*  
25/07  
Т.С. Беспоместных  
2024 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ СОШ № 1  
Приказ от \_\_\_\_\_  
Н.А. Красова  
2024 г. № \_\_\_\_\_-О



**Положение  
об установлении системы оплаты труда работников  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №1»**

**Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.11.2023 № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» (далее соответственно – работники, учреждения), и определяет:

- 1) основные условия оплаты труда;
- 2) порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- 3) порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- 4) порядок и условия установления иных выплат;
- 5) порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- 6) порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с главой 8 настоящего Положения.

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

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 N 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.

## Глава 2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

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

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 29.05.2008 № 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 первого уровня»  |  |   |
| 1.1.  | 1 квалификационный уровень  | архивариус; делопроизводитель  | 15 799                                      |
| 1.2.  | 2 квалификационный уровень  | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 16 537                                      |
| 2.    | Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих второго уровня»  |  |   |
| 2.1.  | 1 квалификационный уровень  | инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя  | 16 094                                      |
| 3.    | Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих третьего уровня» |  |   |
| 3.1.  | 1 квалификационный уровень  | бухгалтер; документовед; инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; экономист  | 17 718                                      |
| 3.2.  | 2 квалификационный уровень  | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория                 | 18 604                                      |
| 3.3.  | 3 квалификационный уровень  | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория                  | 19 490                                      |
| 3.4.  | 4 квалификационный уровень  | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может  | 20 523                                      |

|      |                            |  |        |
|------|----------------------------|--|--------|
|      |                            | устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» |        |
| 3.5. | 5 квалификационный уровень | заместитель главного бухгалтера                                | 21 557 |

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

**Таблица 2**

| № п/п | Квалификационный уровень  | Наименование должностей  | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей |
|-------|---|--|--|
| 1     | 2   | 3  | 4  |
| 1.    | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |  |  |
| 1.1.  | 1 квалификационный уровень  | вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части   | 15 503   |
| 2.    | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |  |  |
| 2.1.  | 1 квалификационный уровень  | дежурный по режиму; младший воспитатель  | 16 242   |
| 2.2.  | 2 квалификационный уровень  | диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму  | 17 127   |
| 3.    | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников                                   |  |  |
| 3.1.  | 1 квалификационный уровень  | старший вожатый  | 17 718   |
| 3.2.  | 2 квалификационный уровень  | педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог   | 18 604   |
| 3.3.  | 3 квалификационный уровень  | методист; педагог-психолог   | 19 490   |
| 3.4.  | 4 квалификационный уровень  | педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 20 523   |

4. Размеры окладов (должностных окладов) работников архивов установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.03.2013 № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей

работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов», согласно таблице 3.

**Таблица 3**

| № п/п | Квалификационный уровень   | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
|-------|--|-------------------------|---|
| 1     | 2  | 3                       | 4   |
| 1.    | Профессиональная квалификационная группа должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов третьего уровня |                         |   |
| 1.1.  | 1 квалификационный уровень   | архивист                | 16 684                                      |
| 1.2.  | 2 квалификационный уровень   | архивист II категории   | 17 570                                      |
| 1.3.  | 3 квалификационный уровень   | архивист I категории    | 18 456                                      |

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

**Таблица 4**

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

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

6. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 5.

**Таблица 5**

| № п/п | Наименование должностей   | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
|-------|---|---|
| 1     | 2   | 3   |
| 1.    | специалист по охране труда <9>  | 18 604                                      |
| 2.    | специалист по закупкам <4>  | 17 718                                      |
| 3.    | специалист по кадрам, специалист по документационному обеспечению персонала <12>              | 17 718                                      |
| 4.    | советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями <13> | 20 523                                      |

Размеры окладов (должностных окладов) установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

<4> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

<9> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

<12> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

<13> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.01.2023 № 53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания».

7. Оклады (должностные оклады) заместителям руководителей структурных подразделений, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

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

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

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

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 6.

Таблица 6

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

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

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 7.

Таблица 7

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

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

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

3) доплата к окладу (должностному окладу) на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью в размере **50 рублей** в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

4) персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника учреждения (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 учреждения (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 31.12.2023, и суммой оклада (должностного оклада), с учетом повышения, предусмотренного подпунктами 1-3 настоящего пункта, и компенсационных выплат, указанных в строке 6 таблицы 8 при условии сохранения объема работы.

#### 9. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения 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 учреждения 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 так далее.

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 так далее, определяется путем деления оклада (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.

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

#### 1. К компенсационным выплатам относятся:

- 1) выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) 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);
- 3) 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);
- 4) ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2. Выплаты работникам, занятых 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. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Покачи «О гарантиях и компенсациях для работников органов местного самоуправления и



муниципальных учреждений города Покачи».

4. Выплата 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 образовательного учреждения по реализации образовательных программ.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных учреждений, 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 двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух 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 учреждений в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с решением Думы города Покачи «О Положении о дополнительных гарантиях и компенсациях для работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений города Покачи».

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

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

6. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 8.

Таблица 8

| № п/п | Наименование выплаты             | Размер выплаты   | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
|-------|----------------------------------|--|---|
| 1.    | Выплата за работу в ночное время | 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы | время работы с 22 часов до 6 часов  |

|        |  |  |   |
|--------|--|--|---|
| 2.     | Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день  | в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П   | оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон  |
| 3.     | Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда  | не менее 4 процентов   | по результатам специальной оценки условий труда работника   |
| 4.     | Выплата за сверхурочную работу   | полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 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 процентов оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации   | оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы  |
| 6.     | Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:  |  |   |
| 6.1.   | за работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководителя 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  | в размере 1100 рублей  | применяется за 1 объект   |

|        |   |  |                              |
|--------|---|--|------------------------------|
|        | ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей   |  |                              |
| 6.3.2. | при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей  | в размере 550 рублей                             | применяется за 1 объект      |
| 6.4.   | за руководство методическими объединениями  | в размере 1100 рублей                            | применяется за 1 объединение |
| 6.5.   | за проверку тетрадей для учителей начальных классов, преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС   | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки            |
| 6.6.   | проверка тетрадей для учителей (преподавателей) физики, химии, географии, истории, черчения, биологии, сольфеджио, музыкальной литературы, слушания музыки и музыкальной грамоты, истории хореографического искусства, истории изобразительного искусства | 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 преподавание национальных языков КМНС  | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки            |
| 6.9.   | за реализацию программы с углубленным изучением отдельных предметов   | в размере 550 рублей на ставку заработной платы  | по факту нагрузки            |
| 6.10.  | за работу с обучающимися на дому  | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки            |
| 6.11.  | за работу в классах (дошкольных группах) компенсирующего  | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки            |

|       |   |   |  |
|-------|---|---|--|
|       | обучения (направленности) (за исключением классов (дошкольных групп), созданных в образовательном учреждении для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)      |   |  |
| 6.12. | за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы  | по факту нагрузки  |
| 7.    | Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну  | имеющими степень секретности «особой важности» - 50 – 75 процентов, имеющими степень секретности «совершенно секретно» - 30 – 50 процентов, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10 – 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий - 5 – 10 процентов | 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.    | Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями  | 1,7   | осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Покачи «О Положении о дополнительных гарантиях и компенсациях для работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений города Покачи» |
| 9.    | Процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера   | до 50 процентов   |  |

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

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

#### **Глава 4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления**

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

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) по итогам работы за месяц, год.

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

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

- 1) высокую результативность работы;
- 2) участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- 3) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом учреждения в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом руководителя структурного подразделения администрации города Покачи, осуществляющего функции и полномочия учредителя (далее – учредитель).

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

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (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 учреждения и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от повышенного оклада (должностного оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

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

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении 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 учреждения.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с главой 8 настоящего Положения.

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 учреждения.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от повышенного оклада (должностного оклада) работника.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с главой 8 настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год – не более двух окладов (должностных 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 учреждения:

- 1) надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- 2) проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- 3) соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 9 настоящего Положения.

Таблица 9

| № п/п | Показатели   | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
|-------|--|---|
| 1     | 2  | 3   |
| 1.    | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов | до 20 процентов   |

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

10. 5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей

Таблица 10

| № 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 учреждения | заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам.  | ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности   |
|       |  | 0 – 50 процентов (для вновь принятых на срок один год - не менее 10 процентов)               | 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 процентов (для вновь принятых на срок один год - не менее 10 процентов)                | рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период  | ежемесячно, с даты приема на работу   |
|       |  | 10000 рублей   | присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации  | единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности |
|       |  | 7000 рублей  | присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации   |   |
|       |  | 5000 рублей  | присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа  |   |
|       |  | 3000 рублей  | присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа |   |

|      |  |  |  |  |
|------|--|--|--|--|
|      |  | 7000 рублей  | присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)  |  |
|      |  | 3000 рублей  | присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)   |  |
| 1.2. | Выплата за качество выполняемой работы | 0 – 50 процентов (для вновь принятых на срок один год - не менее 10 процентов)   | 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 учреждения   | специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим, рабочим всех типов учреждений в соответствии с показателями эффективности деятельности  | ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности     |
|      |  | в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом учреждения   | за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности   | единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 1.3. | Выплата по итогам работы за год        | 0 - 2 окладов (должностных 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 | 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 | один раз в год   |
| 1.4. | Выплата по итогам работы за месяц      | 0 – 10 процентов   | 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   | ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда    |



|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  |  |  | полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе, педагогическим работникам за уровень образования |  |
|--|--|--|---|--|

### Глава 5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

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

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей учреждения приведены в таблице 11.

Таблица 11

| № п/п | Тип образовательного учреждения | Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный <*> | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
|-------|---------------------------------|--|---|
| 1     | 2                               | 3  | 4   |
| 1.    | Общеобразовательное учреждение  | 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.

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

4. Стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения, в соответствии со статьями 4 и 6 настоящего Положения.

5. Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения приведены в таблице 12.

Таблица 12

| № п/п | Тип образовательного учреждения | Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный <*> | Размеры окладов (должностных окладов), рублей |
|-------|---------------------------------|--|---|
| 1     | 2                               | 3  | 4   |
| 1.    | Общеобразовательное учреждение  | до 350 чел.  | 35 000  |
|       |                                 | от 351 чел. до 950 чел.                                | 38 500  |
|       |                                 | от 951 чел. до 2000 чел.                               | 45 500  |
|       |                                 | 2001 чел. и выше                                       | 52 500  |

<\*> 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.

6. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом учредителя.

7. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- премирование по итогам работы за месяц, год;
- единовременная премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений.

8. Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется по решению учредителя после согласования с заместителем главы города Покачи, с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, утвержденных приказом учредителя, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

9. Размеры и порядок назначения стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются приказом учредителя.

10. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

1) неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;

2) 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 учреждения, причинения ущерба автономному округу, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за два года;

3) несоблюдение требований настоящего Положения.

11. Иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

12. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (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.

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

- 1) в дошкольных образовательных учреждениях:
  - а) у руководителя - 4;
  - б) у заместителей руководителя и главного бухгалтера - 4;
- 2) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях дополнительного образования:
  - а) у руководителя - 5;
  - б) у заместителей руководителя и главного бухгалтера - 5.

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

14. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

## **Глава 6. Другие вопросы оплаты труда**

1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения 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;

Выплата единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с главой 8 настоящего Положения.

Выплата единовременной премии осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более трех раз в календарном году.

Выплата единовременной премии осуществляется не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Предложение о выплате единовременной премии направляется в адрес главы города Покачи учредителем. Предложение должно содержать сведения о размере премии с обосновывающими расчетами, подтверждающие экономию средств фонда оплаты труда.

Решение о выплате оформляется постановлением администрации города Покачи, которое разрабатывает комитет финансов администрации города Покачи.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

2. Работникам учреждения 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 учреждением в соответствии с главой 8 настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя учреждения.

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

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 учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более двух окладов (должностных 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.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- 1) работнику, принятому на работу по совместительству;
- 2) работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

3. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с главой 8 настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум окладам (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.

## **Глава 7. Дополнительные отпуска**

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по приказу руководителя учреждения к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом учреждения и оформляется приказом руководителя.

Предоставление руководителю учреждения отпуска за ненормированный рабочий день

принимается работодателем и оформляется распоряжением администрации города Покачи.

3. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам и руководителю в количестве трех календарных дней, и суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

#### **Глава 8. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным учреждениям из бюджета города, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда окладов (должностных 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).

3. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается до 10 процентов от суммы фонда окладов (должностных окладов), с учетом повышения, предусмотренного частью 8 главы 2 настоящего Положения, и компенсационных выплат, на иные выплаты 10 процентов от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с частью 5 главы 1 настоящего Положения.

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

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

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу учреждения, утверждается приказом учредителя.

#### **Глава 9. Финансовое обеспечение расходов на оплату труда работников учреждения**

1. Финансовое обеспечение расходов, направляемых на оплату труда работников общеобразовательных учреждений города Покачи, осуществляется за счет средств окружного бюджета в рамках субвенции для обеспечения государственных гарантий на получение образования и осуществления, переданных органам местного самоуправления муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа - Югры отдельных государственных полномочий в области образования.