

# Департамент образования и науки

### Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

Бюджетное учреждение профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Белоярский политехнический колледж»

Положение об оплате труда работников

СОГЛАСОВАНО педагогическим советом протокол № 10 от 30.11.2021

УТВЕРЖДЕНО приказом от 01.12.2021 № 310

### ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ БУ «БЕЛОЯРСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

## СОДЕРЖАНИЕ

1	Общие положения	3
2	Оплата труда работников учреждения	7
3	Основные условия оплаты труда работников учреждения	7
4	Порядок и условия осуществления компенсационных выплат	15
5	Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их	18
	установления	
6	Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и	21
	главного бухгалтера	
7	Другие вопросы оплаты труда	23
8	Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения	24
9	Заключительные положения	25

#### 1 Общие положения

- 1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда (далее Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа Югры «Белоярский политехнический колледж» (далее по тексту учреждение/организация, работодатель) и регулирует вопросы, связанные с оплатой труда, в том числе понятие оплаты труда, виды оплаты труда работников учреждения, порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.
- 1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года N 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа — Югры», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года N 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 2 марта 2017 года №3-нп «Об утверждении положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты - Мансийского автономного округа – Югры» (далее - работники, Департамент, автономный округ), и определяет:
  - основные условия оплаты труда;
  - порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
  - порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;
  - другие вопросы оплаты труда.
- 1.3 Система оплаты труда работников организации устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.
- 1.4 Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6540 рублей (далее ставка заработной платы).
  - 1.5 Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:
  - государственных гарантий по оплате труда;
- обеспечения достигнутого уровня соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности (иным установленным показателям) в соответствии со значениями, установленными Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года N 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 2017 годы" (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);
- постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года N 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
  - постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от

- 21 августа 1998 года N 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года N 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года N 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года N 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»»;
- приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года N 625н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок»»;
- приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года N 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»»;
- приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 ноября 2015 года N 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования»;
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 2018 годы»;
- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.
  - 1.6 В Положении используются следующие основные понятия и определения:
- заработная плата (оплата труда работника) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки

стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

**тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

**базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования; **коэффициент специфики работы** - относительная величина, зависящая от условий труда;

**коэффициент квалификации** - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

**коэффициент масштаба управления** - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

**коэффициент уровня управления** - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 4 уровню управления;

**коэффициент территории** - относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности);

молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года N 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.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 3 ноября 2016 года N 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

- 1.7 Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.
- 1.8 Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с настоящим Положением.
  - 1.9 Заработная плата работников организации состоит из:
  - должностного оклада (тарифной ставки);
  - компенсационных выплат;
  - стимулирующих выплат;
  - иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.10 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 N 82-Ф3 «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 местностям.

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

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

Принятие организацией положения об оплате труда не должно повлечь увеличение расходов организации, предусмотренных фондом оплаты труда.

- 1.12 Настоящее Положение распространяется на всех лиц, осуществляющих в организации трудовую деятельность на основании трудовых договоров.
- 1.13 Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы несет главный бухгалтер учреждения.
- 1.14 Ответственность за своевременность выплаты работникам заработной платы несет руководитель учреждения.
- 1.15 При выплате заработной платы работодатель предоставляет каждому работнику расчетный листок, в котором указываются сведения о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 1.16 Базовыми принципами формирования системы оплаты труда работников учреждения являются:
- соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации работника);
  - отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности при оплате труда;
- стимулирование работников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
- равенство работников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности;
- нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы, при этом заработная плата работника не должна зависеть от результатов труда других работников или организации в целом;
  - заработная плата это результат оценки индивидуального труда.
- 1.17 Работодатель обеспечивает работу системы учета результатов труда и показателей трудового вклада, основное назначение которой состоит в учете индивидуальных результатов труда и установлении для каждого работника таких показателей работы, которые в

### 2 Оплата труда работников учреждения

2.1 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается **коллективным и трудовым договором,** не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

- 2.2 Заработная плата выплачивается работникам путем безналичного перечисления на банковский счет работника.
- 2.3 Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.
- 2.4 Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе Работодателя либо Работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 ТК РФ.

### 3 Основные условия оплаты труда работников учреждения

- 3.1 В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.
- 3.2 Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей руководителей структурных подразделений организации устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

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

Таблица 1 Перечень должностей руководителей организации, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации

N п/п	Категория работников	Наименование должностей	
1.	Руководители	Директор	
2.	Заместители руководителя	Заместитель директора, главный бухгалтер	
3.	Руководители структурных подразделений	Заведующий структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования, руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики, заведующий хозяйством, заведующий библиотекой.	

### 3.3 Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

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

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

### Таблица 2

Ν п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, преподаватель профессиональной образовательной организации, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, воспитатель, учитель, преподаватель.
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	бухгалтер, инженер-электроник (электроник), механик, специалист по кадрам, техник, техник-программист, экономист, юрисконсульт, контрактный управляющий, специалист по охране труда, лаборант, библиотекарь, паспортист, архивариус.

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

Перечень должностей служащих организации указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблина 3

Ν п/п	Категория работников	Наименование должностей	
1.	Служащие	секретарь учебной части, диспетчер по расписанию, дежурный, комендант, секретарь руководителя.	

3.5 Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается:

работникам государственных образовательных организаций, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования в размере 2500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

16. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет - 50 рублей.

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

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.6 Размер базового коэффициента указан в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4 Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр"	1,40

Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30		
Среднее профессиональное образование по программам подготовки 1,20 квалифицированных рабочих (служащих)			
Среднее общее образование	1,18		

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года N 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

- 3.7 Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в городской местности, 1,0, в сельской местности 1,2.
- 3.8 Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы
для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных
подразделений организации, специалистов, служащих

N п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории	Размер
	работников	коэффициента
		специфики
		работы
1	2	3
	1. Профессиональные образовательные организации	
1.1.	Работа в профессиональной образовательной организации:	
	- специалистов (кроме педагогических работников);	0,35
	- служащих	0,3
1.2.	Работа педагогического работника в кабинетах (лабораториях) (за	0,05
	проведение лабораторных и практических работ) по дисциплинам в	
	соответствии с учебным планом (коэффициент применяется по факту	
	нагрузки)	
1.3.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным	0,05
	фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.4.	Проверка тетрадей для преподавателей литературы, русского языка,	0,1
	математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется	
	по факту нагрузки)	
	Проверка тетрадей для преподавателей физики, химии, географии, истории,	0,05
	черчения, биологии, сольфеджио, элементарной теории музыки,	
	музыкальной литературы, гармонии, анализа музыкальных произведений,	
	истории хореографического искусства, истории театра, истории	
	изобразительного искусства, расшифровки и аранжировки народной музыки,	
	инструментовки (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.5.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами	0,05

	деятельности:	
	- заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией,	
	опытным участком, учебным хозяйством (коэффициент применяется на	
	ставку работы);	
	- заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом,	0,10
	учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку	
	работы);	
	- руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,05
1.6		0.1
1.6.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей куратора группы (коэффициент применяется на ставку работы)	0,1
1.7.	Работа в группах с обучающимися с туберкулезной интоксикацией	
	(коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.8.	Преподавание национальных языков КМНС	0,1
1.9.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту	
	нагрузки) в группах для обучающихся с ограниченными возможностями	
	здоровья	
1.10.	Работа педагогических работников в организациях, реализующих программы	0,2
	подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и (или) программы	
	подготовки специалистов среднего звена (коэффициент применяется по	
	факту нагрузки), по профессиям, специальностям, входящим в ТОП-50,	
	ТОП-57.	

### 3.9 Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за ученое звание;
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.
- 3.10 Коэффициент квалификации для работников государственных образовательных организаций, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования, устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.
- 3.11 Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам организации в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6 Размер коэффициента за квалификационную категорию

N п/п	Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию	
		В государственных образовательных организациях,	
		кроме организаций высшего образования и	
		дополнительного профессионального образования	
1	2	3	
1.	Квалификационная категория:		
1.1.	высшая категория	0,2	
1.2.	первая категория	0,1	
1.3.	вторая категория	0.05	

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

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8 Размер коэффициента

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

Ν п/п	Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2	3-
1,	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.1.	ордена, медали, знаки	0,20
1.2.	почетные, спортивные звания:	
1.2.1.	"Народный"	0,25
1.2.2.	"Заслуженный"	0,20
1.2.3.	"Мастер спорта"	0,05
1.2.4.	"Мастер спорта международного класса"	0,15
1.2.5.	"Гроссмейстер"	0,05
1.2.6.	"Лауреат премий Президента Российской Федерации", "Лауреат премий Правительства Российской Федерации"	0,15
1.2.7.	почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
1.3.	в сфере культуры почетные звания:	
1.3.1.	"Лауреат международных конкурсов, выставок"	0,15
1.3.2.	"Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации"	0,05
1.4.	Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
1.4.1.	медали, знаки	0,15
1.4.2.	почетные звания	0,15
1.4.3.	почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского	0,05

	автономного округа - Югры	
1.4.4.	почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
1.4.5.	благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
1.5.	Ведомственные знаки отличия в труде	
	Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.5.1.	Золотой знак отличия	0,20
1.5.2.	медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15
1.5.3.	нагрудный знак "Почетный работник", почетное звание "Почетный работник", "Отличник народного просвещения"	0,15
1.5.4.	иные нагрудные знаки, за исключением знака "За милосердие и благотворительность"	0,05
1.5.5.	благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

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

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

Объемные показатели и порядок отнесения государственных образовательных организаций автономного округа к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом Департамента.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9 Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления	
	в государственных образовательных организациях высшего	
	образования и дополнительного профессионального образования	
1	3	
Группа 1	0,70	
Группа 2	0,60	
Группа 3	0,50	
Группа 4	0,35	
Группа 5	0,25	
Группа 6	0,15	
Группа 7	0,05	

3.14 Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю организации, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений организации на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом Департамента.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 10 настоящего Положения.

### Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
	в государственных образовательных организациях, кроме
	организаций высшего образования и дополнительного
	профессионального образования
1	2
Уровень 1	1,05
Уровень 2	0,85
Уровень 3	0,35
Уровень 4	-

3.15 Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации таблица 11 настоящего Положения.

Таблица 11 Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
труда										
Тарифный	1,44	1,446	1,452	1,461	1,467	1,476	1,482	1,491	1,500	1,506
коэффициент										

- 3.16 Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года N 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».
- 3.17 Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в таблице 11.1 настояшего Положения.

Таблица 11.1 Размер коэффициента специфики работы рабочих

Νп/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
	Рабочие всех типов организаций	
1.1.	Водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	0,25

### 3.18 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.

### 4 Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

- 4.1 К компенсационным выплатам относятся:
- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);
- выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья.
- 4.2 Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

- 4.3 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа Югры от 9 декабря 2004 года N 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».
- 4.4 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в

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

4.5 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 Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 9 декабря 2004 года N 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».

4.6 Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 12 настоящего Положения.

Таблица 12 Перечень и размеры компенсационных выплат

N п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления
			выплаты (фактор,
			обуславливающий получение
			выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки	Осуществляется в соответствии
		(должностного оклада,	статьёй 154 Трудового кодекса
		рассчитанного за час работы) за	Российской Федерации, за
		каждый час работы	каждый час работы в ночное
			время с 22 часов до 6 часов, на
			основании табеля учета рабочего
			времени.
2.	За работу в выходной или	по согласованию сторон в размере:	Осуществляется в соответствии
	нерабочий праздничный день	- не менее одинарной дневной или	со статьёй 153 Трудового
		часовой ставки (части оклада	кодекса Российской Федерации с
		(должностного оклада) за день или	учетом постановления
		час работы) сверх оклада	Конституционного Суда
		(должностного оклада), если работа	Российской Федерации от 28
		в выходной или нерабочий	июня 2018 года N 26-П.
		праздничный день производилась в	По желанию работника,
		пределах месячной нормы рабочего	работавшего в выходной или
		времени;	нерабочий праздничный день,

		T	
		- не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности	30% должностного оклада (тарифной ставки)	Осуществляется в соответствии статьёй 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года N 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).
7.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского
8.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	- до 80% - Белоярский и Березовский районы (в том числе муниципальные образования, входящие в состав Белоярского и Березовского районов); - до 50% - иные муниципальные образования автономного округа	автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 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".
9.	Денежное вознаграждение за	5000 рублей в месяц (но не более 2	Оформляется приказом
	классное руководство педагогическим работникам	выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому	руководителя с согласия педагогического работника
	1 1	1 1 1	1

	общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы	работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах)	
10.	Денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья	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 группах)	Оформляется приказом руководителя с согласия педагогического работника

- 4.7 Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу или тарифной ставке, или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.
- 4.8 Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

### 5 Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

- 5.1 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;
  - премиальные выплаты по итогам работы за квартал, 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).

- 5.2 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:
  - высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

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

5.3 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 или тарифной ставки 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 полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год, с даты приема на работу.

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 абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с настоящим Положением.

5.4 Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13 Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

N п/п	Наименование	Диапазон выплаты	Условия осуществления	Периодичность
	выплаты		выплаты	осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за	В абсолютном	Заместителям руководителя,	Ежемесячно за счет
	интенсивность и	размере	главному бухгалтеру,	средств от приносящей
	высокие		руководителям структурных	доход деятельности
	результаты работы		подразделений, педагогическим	
			работникам, научным	
			работникам	
		0% - 100%	Специалистам (за исключением	Ежемесячно, с даты

		(		
		(для вновь	педагогических работников,	приема на работу
		принятых на срок	научных работников),	
		1 год - не менее	служащим, рабочим всех типов	
		15%)	организаций за выполнение	
			плановых работ надлежащего	
			качества в срок или	
1.0	D	0 1000/	сокращенный период	Г
1.2.	Выплата за	0 - 100%	Заместителям руководителя,	Ежемесячно
	качество	(для вновь	главному бухгалтеру,	
	выполняемой	принятых на срок	руководителям структурных	
	работы	1 год - не менее	подразделений, педагогическим	
		15%)	работникам, научным	
			работникам в соответствии с	
			показателями эффективности	
			деятельности	
		В абсолютном	Специалистам (за исключением	Ежемесячно, за счет
		размере	педагогических работников,	средств от приносящей
			научных работников),	доход деятельности
			служащим, рабочим всех типов	
			организаций в соответствии с	
			показателями эффективности	
			деятельности	
		В абсолютном	За особые достижения при	Единовременно, в
		размере	выполнении услуг (работ) по	пределах экономии
			факту получения результата в	средств по фонду
			соответствии с показателями	оплаты труда
			эффективности деятельности	
1.3.	Премиальная			
	выплата по итогам			
101	работы	0 101		1
1.3.1.	за квартал	0 - 1,0 фонда	надлежащее исполнение	1 раз в квартал
		оплаты труда	возложенных на работника	
		работника	функций и полномочий в	
			отчетном периоде; проявление	
			инициативы в выполнении	
			должностных обязанностей и	
			внесение предложений для	
			более качественного и полного	
			решения вопросов,	
			предусмотренных	
			должностными обязанностями;	
			соблюдение служебной	
			дисциплины, умение	
			организовать работу,	
			бесконфликтность, создание	
			здоровой, деловой обстановки в	
			коллективе	
1.3.2.	за год	0 - 1,5 фонда		1 раз в год
		оплаты труда		
I		работника		

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

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с настоящим Положением.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год - не более 1,5 фонда оплаты труда работника.

Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

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

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 14 настоящего Положения.

Таблица 14

 Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

N п/п	Показатели	Процент снижения от общего
		(допустимого) объема
		выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных	до 20%
	обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы,	до 20%
	постановлений, распоряжений, решений, поручений	
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности,	до 20%
	представление не достоверной информации	
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

# 6 Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

- 6.1 Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.
- 6.2 Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю организации устанавливаются приказом руководителя Департамента и указывается в трудовом договоре.
- 6.3 Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.
- 6.4 Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами

Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

- 6.5 Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Департамента (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).
- 6.6 Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Департамента.

- 6.7 Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:
  - в организациях со штатной численностью до 49 единиц 17%;
  - в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц 13%;
  - в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц- 10%;
  - в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц 6%;
  - в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц 4%;
  - в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц 3%.
- 6.8 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 и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года:
  - несоблюдение настоящего Положения.
- 6.9 Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 36 настоящего Положения.
- 6.10 Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных настоящим Положением.
- 6.11 Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

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

6.12 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 профессиональных образовательных организациях:

у руководителя - 8;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера - 8.

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

6.13 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 N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

### 7 Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.
- 7.2 Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с настоящем Положением.

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.

7.3 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 настоящим Положением.

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

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 организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда 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 в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.
- 7.4 Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с настоящим Положением.

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.

7.5 В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

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

### 8 Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

8.1 Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным

учреждениям из бюджета автономного округа, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

- 8.2 При формировании фонда оплаты труда:
- на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3, 6 таблицы 12 настоящего Положения;
- на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с 1.10 настоящего Положения.

- 8.3 Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных требований.
- 8.4 Руководитель организации при планировании фонда оплаты труда организации предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала организации в размере не более 40 %.

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

### 9 Заключительные положения

- 9.1 В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда организацией в Положении о системе оплаты труда организации могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит Требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа Югры, утвержденных постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа Югры от 3 ноября 2016 N 431-п.
- 9.2 Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности для бюджетных организаций, устанавливается Департаментом.
- 9.3 Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.
- 9.4 Конкретный размер оклада работника, а также размеры ежемесячных дополнительных выплат устанавливаются работодателем в соответствии с настоящим Положением по представлению непосредственного руководителя.
- 9.5 Все виды выплат производятся в пределах фонда оплаты труда, в соответствии со сметой доходов и расходов на соответствующий год.