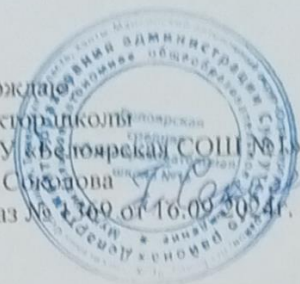


Рассмотрено
на заседании
педагогического совета
МАОУ «Белоярская СОШ №1»
Протокол №2
от «18» сентября 2024г.

Принято
на заседании
Управляющего совета
МАОУ «Белоярская СОШ №1»
Протокол №2
от «19» сентября 2024г.

Утверждаю
Директор школы
МАОУ «Белоярская СОШ №1»
Т. М. Соболева
Приказ № 309 от 16.09.2024г.



**Положение об условиях оплаты труда
заместителям руководителя, заведующему хозяйством
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Белоярская средняя общеобразовательная школа №1»**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение об условиях оплаты труда заместителей руководителя, заведующего хозяйством муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа №1», (далее – положение, условия оплаты труда) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда заместителей руководителя, заведующего хозяйством муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа №1» (далее – образовательная организация, учреждение).

2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утверждёнными решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Уставом Сургутского района и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия установления иных выплат;
- порядок формирования фонда оплаты труда заместителя руководителя, заведующего хозяйством муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа №1».

3. В настоящем положении используются понятия и термины в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Финансирование расходов, направленных на оплату труда заместителей руководителя, заведующего хозяйством муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа №1», осуществляется за счёт средств субсидий из бюджета Сургутского района, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и безвозмездных поступлений.

5. Работодателем для заместителей руководителя, заведующего хозяйством образовательной организации является образовательная организация в лице его руководителя.

6. Заработная плата заместителей руководителя, заведующего хозяйством образовательной организации (далее при совместном упоминании – работники) состоит из:

- оклада (должностного оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим положением.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности),

не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним 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 в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем.

8. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества образовательной организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 Трудового кодекса), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым кодексом, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

9. Заработная плата работников (без учёта стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не должна быть меньше заработной платы (без учёта стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Глава 2. Основные условия оплаты труда

1. Заработная плата заместителей руководителя, заведующего хозяйством состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим положением.

2. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, заведующего хозяйством образовательной организации устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим положением и указываются в трудовом договоре.

Размер оклада (должностного оклада) заместителя руководителя организации приведены в таблице 1 п.п.1, заведующего хозяйством организации приведены в таблице 1 п.п.2.

Таблица 1

п.п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный <*>	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Общеобразовательная организация		42 000
2.	Общеобразовательная организация		16382

Глава 3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), за увеличение объёма работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности);
- выплата за сверхурочную работу, за работу в выходной и нерабочий праздничный день.

2. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Руководитель образовательной 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 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Сургутской районной Думы от 24.12.2004 № 302 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в г. Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района» и решением Думы Сургутского района от 27.04.2023 № 483-нпа «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района».

4. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), за увеличение объёма работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также выплата за сверхурочную работу, за работу в выходной и нерабочий праздничный день, осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Её вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего положения.

5. Перечень, размеры, условия компенсационных выплат указаны в таблице 2.

Таблица 2

Перечень, размеры, условия компенсационных выплат

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4% оклада (должностного оклада)	по результатам специальной оценки условий труда работника
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	- в размере не менее одинарного дневного или часового оклада (должностного оклада), (части оклада	осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавше-

		(должностного оклада), за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - в размере не менее двойного дневного или часового оклада (должностного оклада), (части оклада должностного оклада), за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	го в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
3.	Выплата за сверхурочную работу	- 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, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П и оформляется по согласованию сторон приказом образовательной организации для заместителя руководителя
4.	Выплата при совмещении профессий (должностей), за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада) по должности (профессии) или вакансии, но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой или вакантной должности	осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации и оформляется по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы приказом образовательной организации для заместителя руководителя образовательной организации
5.	Районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Сургутской районной Думы от 24.12.2004 № 302 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в г. Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района», решение Думы Сургутского
6.	Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	лиц, проживающих в г. Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района», решение Думы Сургутского

			района от 27.04.2023 № 483-нпа «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района»
--	--	--	--

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

7. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляются на виды выплат, предусмотренные условиями оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере.

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

1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за качество выполняемых работ, в том числе единовременная (разовая) выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ);
- выплата при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами);
- премия по итогам работы за год;
- премиальная выплата за результаты работы.

2. Выплата за качество выполняемых работ заместителям руководителя, заведующему хозяйством образовательной организации устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом образовательной организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности образовательной организации, установленных департаментом.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности заместителя руководителя, заведующему хозяйством используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательной 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 образовательной организации.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается заместителям руководителя, заведующему хозяйством в процентах. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации.

Величина фонда стимулирующих выплат за качество выполняемых работ заместителей руководителя, образовательной организации составляет 8% от оклада (должностного оклада) образовательной организации, заведующему хозяйством до 30% (от должностного оклада) образовательной организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя,

заведующему хозяйством образовательной организации производится не более 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности заместителей руководителя образовательной организации.

Дополнительно за качество выполняемых работ заместителям руководителя, заведующему хозяйством образовательной организации может быть установлена единовременная (разовая) выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности заместителя руководителя, заведующему хозяйством, утверждаемыми локальным нормативным актом образовательной организации.

Для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) предусмотрено 2% от общего объема средств, приходящегося на выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя, заведующему хозяйством образовательной организации.

Размер единовременной (разовой) выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

3. Критерии снижения (лишения) выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя, заведующему хозяйством образовательной организации устанавливаются в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

№ п/п	Критерии снижения (лишения)	Процент снижения премии от общего допустимого объема выплаты работнику (%)
1.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания	50
2.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора	100
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20
5.	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований	до 100
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу	до 100
7.	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса	до 100
8.	Травматизм обучающихся и воспитанников во время образовательного процесса	до 100
9.	Нарушение финансовой дисциплины	до 50
10.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	до 100

Общий размер уменьшения выплаты за качество выполняемых работ не должен приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.

4. Премия по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения заместителям руководителя, заведующему хозяйством образовательной организации за выполнение поставленных

задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

Премия по итогам работы за год осуществляется по основной занимаемой должности (профессии) на основании приказа работодателя в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

Премия по итогам работы за год не выплачивается заместителям руководителя, заведующему хозяйством образовательной организации, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования заместителям руководителя, заведующему хозяйством образовательной организации:

- надлежащее исполнение возложенных на заместителя руководителя, заведующему хозяйством функций и полномочий в отчётном 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.

Премия по итогам работы за год в полном размере выплачивается заместителям руководителя, заведующему хозяйством которые проработали весь календарный год в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Белоярская средняя общеобразовательная школа №1».

Премия по итогам работы за год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается заместителям руководителя, заведующему хозяйством, проработавшим в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Белоярская средняя общеобразовательная школа №1» неполный календарный год:

- вновь принятым;

- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после истечения срока работы на выборной должности, после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

- ушедшим в отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

- уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные организации (учреждения) Сургутского района, в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

В отработанное время в календарном году, для расчёта размера премии по итогам работы за год, включается время работы по табелю учёта использования рабочего времени, время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в связи с обучением), получения дополнительного образования, исполнения государственных и общественных обязанностей, а также предоставляемые в соответствии с законодательством дни отдыха с сохранением заработной платы. В период для расчёта размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы. Периоды времени, включаемые в расчётный период, в сумме не могут превышать нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный период времени (год).

Премия по итогам работы за год не выплачивается заместителям руководителя, заведующему хозяйством, уволенного в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

п/п	Показатели	Процент снижения от общего
-----	------------	----------------------------

		(допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений, приказов	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

5. Единовременная выплата при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами) осуществляется в размерах, установленных в таблице 5. Выплачивается единовременно после получения награды на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.

6. По ходатайству руководителя образовательной организации в пределах экономии фонда оплаты труда образовательной организацией могут осуществляться единовременные премиальные выплаты за результаты работы.

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

Таблица 5

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за качество выполняемых работ	до 8% (для вновь принятых на срок 1 год - 8%) от оклада (должностного оклада)	заместителям руководителя в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		до 30% (для вновь принятых на срок 1 год - 24%) от оклада (должностного оклада)	руководителям (кроме директора, заведующего, заместителя директора, заместителя заведующего образовательной организации) в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере	заместителям руководителя за особые до-	единовременно

			стижения при выполнении услуг (работ)	
2.	Выплата при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами)	10 000 рублей	государственная награда (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно
		7 000 рублей	государственная награда (спортивные звания) Российской Федерации	
		5 000 рублей	награда (медали, знаки, почетные звания) ХМАО – Югры	
		3 000 рублей	награда (почетная грамота Губернатора ХМАО – Югры, почетная грамота Думы ХМАО-Югры, благодарность Губернатора ХМАО – Югры	
		7 000 рублей	ведомственный знак отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	ведомственный знак отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
3.	Премия по итогам работы за год	в размерах, согласованных департаментом	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, де-	единовременно

			ловой обстановки в коллективе	
4.	Премиальная выплата за результаты работы	в размере не более 1 месячного фонда оплаты труда по ходатайству руководителя	при наличии значимых результатов деятельности организации (достижений) и выполнение особо важных работ	в пределах экономии средств фонда оплаты труда

8. Стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 1 - 2 таблицы 5, производятся с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Глава 5. Порядок и условия установления иных выплат

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

К иным выплатам относятся:

- ежемесячная доплата за учёную степень;
- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- персональная доплата к окладу (должностному окладу);
- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам, юбилейным датам работников;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам.

2. Работникам при наличии учёной степени, при условии соответствия учёной степени профилю деятельности образовательной организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата за учёную степень в муниципальных общеобразовательных организациях следующих размерах:

- доктор наук – 2 тыс. 500 рублей;
- кандидат наук – 1 тыс. 500 рублей.

Основанием для установления доплаты за учёную степень заместителям руководителя, заведующему хозяйством является приказ руководителя образовательной организации согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей учёной степени.

Доплата за наличие учёной степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

3. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается заместителям руководителя, (деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 50 рублей в месяц, без учёта установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

4. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается заместителям руководителя, заведующему хозяйством в абсолютном размере в случае, если заработная плата заместителя руководителя, заведующему хозяйством образовательной организации (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается заместителям руководителя, заведующему хозяйством до даты достиже-

ния размера заработной платы заместителя руководителя образовательной организации (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Размер персональной доплаты устанавливается заместителям руководителя, заведующему хозяйством в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным заместителю руководителя до перехода на оплату труда, основанную на профессиональных квалификационных группах, в соответствии с настоящим положением, и окладом (должностным окладом), установленным заместителю руководителя, заведующему хозяйством в соответствии с настоящим положением, ежемесячной доплаты за ученую степень, установленной пунктом 2 главы 5 настоящего положения, ежемесячной доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной пунктом 3 главы 5 настоящего положения при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей заместителю руководителя, заведующему хозяйством и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в образовательной организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Размер премии к праздничным дням, профессиональным праздникам не может превышать 1 месячного фонда оплаты труда.

Единовременное премирование к юбилейным датам работников образовательных организаций производится по основному месту работы (основной занимаемой должности), выплачивается в размере, не превышающем оклад (должностной оклад) с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на основании приказа работодателя. Юбилейными датами считаются 50 лет и далее через каждые 10 лет.

6. Заместителям руководителя, заведующему хозяйством образовательной 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.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска заместителям руководителя, заведующему хозяйством образовательной организации является приказ руководителя образовательной организации.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления заместителей руководителя, заведующего хозяйством по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1 должностного оклада (оклада) с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда заместителей руководителя, заведующего хозяйством.

Заместители руководителя, заведующий хозяйством, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- заместителям руководителя, заведующему хозяйством, принятому на работу по совместительству;

- заместителям руководителя, заведующему хозяйством, заключившему срочный трудовой

договор (сроком до двух месяцев).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из фонда оплаты труда на дату начала отпуска.

В случае принятия на работу лиц (в том числе путём заключения срочного трудового договора), ранее замещавших должности муниципальной службы в органах местного самоуправления

Сургутского района, и лиц, ранее работавших в муниципальных учреждениях Сургутского района, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в полном объёме при условии предоставления справки с прежнего места работы о неполучении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем финансовом году.

7. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в размере двух должностных окладов по основному месту работы (основной занимаемой должности) с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Глава 6. Порядок формирования фонда оплаты труда, заместителей руководителя, заведующего хозяйством образовательной организации

1. Фонд оплаты труда заместителей руководителя, заведующего хозяйством образовательной организации формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным организациям из бюджета Сургутского района, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, объёма бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников образовательной организации.

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

2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за качество выполняемых работ) предусматривается 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов) заместителей руководителя, заведующего хозяйством.

3. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, заведующего хозяйством и среднемесячной заработной платы работников организации (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

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

5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, заведующего хозяйством и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается:

- в общеобразовательных организациях у заместителей руководителя, заведующего хозяйством – 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, заведующего хозяйством устанавливается с учётом сложности и объема выполняемой работы.

Без учёта предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в настоящем пункте, устанавливаются условия оплаты труда заместителей руководителя, заведующего хозяйством включенных в перечень, утвержденный департаментом.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Тюменская область
Ханты - Мансийский автономный округ-Югра
Муниципальное образование Сургутский район
Департамент образования администрации Сургутского района
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«БЕЛОЯРСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»**

ПРИКАЗ

«01» октября 2024 года

№1456

пгт. Белый Яр

Об утверждении порядка установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ заместителям руководителя, заведующему хозяйством муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа №1»

В соответствии с постановлением администрации Сургутского района от 27.08.2024 N. 1896-нпа «Об утверждении положения об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителя муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования администрации Сургутского района», в целях совершенствования механизмов стимулирования заместителей руководителя муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа №1»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:
 - 1.1. Порядок установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ заместителям руководителя, заведующему хозяйством муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Белоярская средняя общеобразовательная школа №1» (приложение 1).
 - 1.2. Параметры и критерии оценки эффективности деятельности заместителям руководителя, заведующему хозяйством (приложение 2).
 - 1.3. Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ (ежемесячной) заместителям руководителя, заведующему хозяйством (приложение 3).
 2. Специалисту по кадрам Настасюк В. В. ознакомить заместителей руководителя, заведующего хозяйством с настоящим приказом.
- Настоящий приказ вступает в силу с 01 сентября 2024 года.
3. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы



Т. М. Соколова

Исполнитель.

Смирнова Л. С.



приказу №1456

от «01»

октября 2024 года

**Порядок установления стимулирующих выплат
за качество выполняемых работ заместителям руководителя, заведующему хо-
зяйством муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Бе-
лоярская средняя общеобразовательная школа №1»**

1. Общие положения

1.1 Установление стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя, заведующему хозяйством, осуществляется с учётом выполнения целевых показателей эффективности работы образовательной организации, личного вклада заместителей руководителя, заведующего хозяйством в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

2. Порядок установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ заместителей руководителя, заведующему хозяйством.

Конкретный размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается заместителям руководителя, заведующему хозяйством в процентах. Величина фонда стимулирующих выплат за качество выполняемых работ заместителей руководителя образовательной организации составляет до 8%, (от должностного оклада), заведующему хозяйством образовательной организации до 30% (от должностного оклада).

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя, заведующему хозяйством образовательной организации производится не более 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности заместителей руководителя, заведующего хозяйством образовательной организации.

Дополнительно за качество выполняемых работ заместителям руководителя, заведующему хозяйством образовательной организации может быть установлена единовременная (разовая) выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности заместителей руководителя, заведующего хозяйством утверждаемыми локальным нормативным актом образовательной организации.

Размер единовременной (разовой) выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда и фонда стимулирующих выплат.

Для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) рекомендуется предусмотреть, исходящегося на выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя, заведующему хозяйством образовательной организации.

Размеры фондов стимулирующих выплат заместителей руководителя, заведующего хозяйством пересматриваются в период их действия в следующих случаях:

2.1. Изменения системы оплаты труда (в том числе индексация заработной платы).

Изменение контингента обучающихся, влекущее изменение оклада (должностного оклада).

Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей.

Таблица 1

№ п/п	Наименование выплаты	Размер фонда выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Выплата за качество выполняемых работ	до 8% (для вновь принятых на срок 1 год - 8%) от оклада (должностного оклада)	заместителям руководителя в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
2	Выплата за качество выполняемых работ	до 30% (для вновь принятых на срок 1 год - 24%) от оклада (должностного оклада)	руководителям (кроме директора, заведующего, заместителя директора, заместителя заведующего образовательной организации) в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
3	Единовременная (разовая) выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	до 2% от оклада (должностного оклада)	наличие значимых результатов деятельности организации (достижений) и выполнение особо важных работ по ходатайствам директора МАОУ «Белоярская СОШ №1»	единовременно, два раза в год по итогам полугодия

2.4. Величина выплаты за качество выполняемых работ определяется комиссией по оценке эффективности и результативности деятельности заместителей руководителя, заведующего хозяйством (далее по тексту — Комиссия).

2.5. Определение размера выплаты за качество выполняемых работ осуществляется на основе параметров и критериев оценки эффективности деятельности заместителей руководителя, заведующего хозяйством.

2.6. В качестве критериев оценки эффективности деятельности заместителей руководителя, заведующего хозяйством используются индикаторы.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности заместителей руководителя, заведующего хозяйством индикаторы представлены в балльном выражении.

Оценка эффективности деятельности производится Комиссией на основании статистических данных, результатов диагностик, опросов, других методов мониторинга, а также анализа заместителей директора, заведующего хозяйством своей деятельности.

2.7. Определение размера средств, приходящихся на выплату за качество выполняемых работ заместителей руководителя, заведующего хозяйством, производится в следующем порядке:

2.7.1. Проведение промежуточной оценки эффективности деятельности заместителей руководителя, заведующего хозяйством по показателям.

Суммарное количество баллов промежуточной оценки по индикаторам, которые набрали заместители руководителя, заведующий хозяйством вносится в сводные таблицы оценки эффективности деятельности заместителей руководителя, заведующего хозяйством.

2.7.2. Стоимость 1 балла определяется как деление суммы средств фонда выплаты за качество выполняемых работ (ежемесячной) на максимальное количество баллов в

соответствии с критериями оценки эффективности деятельности заместителей руководителя, заведующего хозяйством.

2.7.3. Окончательный размер выплаты за качество выполняемых работ заместителей руководителя, заведующего хозяйством определяется путём умножения суммированных баллов, которое набрал заместитель руководителя, заведующий хозяйством на стоимость балла.

2.8. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя, заведующему хозяйством образовательной организации производится не более 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода

в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности заместителей руководителя, заведующего хозяйством образовательной организации. Вновь принятым заместителям руководителя выплата за качество выполняемых работ (ежемесячной) устанавливается в размере — 8% от оклада (должностного оклада) на срок до 1 года, заведующему хозяйством 24% на срок до 1 года.

2.9. Выплата за качество выполняемых работ заместителям руководителя, заведующему хозяйством снимается в следующих случаях.

- неисполнение или ненадлежащее исполнение заместителями руководителя, заведующим хозяйством по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы образовательной организации;

2.10. Допускается снижение (лишение) размера выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя, заведующему хозяйством на основании приказа директора МАОУ «Белоярская СОШ №1» в период не позднее одного месяца со дня обнаружения факта нарушения, не считая времени болезни или пребывания в отпуске заместителей руководителя, заведующего хозяйством

2.11. Единовременная разовая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются заместителям руководителя, заведующему хозяйством в абсолютном размере.

2.12. Основанием для установления единовременной разовой выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) является наличие значимых результатов деятельности организации (достижений) и выполнение особо важных работ:

- результативное (победитель, призёр, номинант, лауреат) личное участие заместителей руководителя, заведующего хозяйством в очных мероприятиях муниципального и выше уровней федерального значения;

- создание условий для результативного (победитель, призер, номинант, лауреат) участия обучающихся в очных мероприятиях муниципального и выше уровней (включая Всероссийскую олимпиаду школьников по общеобразовательным предметам);

- создание условий для результативного (победитель, призер, номинант, лауреат) участия педагогов в мероприятиях (очный формат) различного уровня (муниципальный, региональный, федеральный);

- создание условий для результативного (победитель, призер, номинант, лауреат) участия образовательной организации (в т.ч. программ) в конкурсах и других мероприятиях различного уровня (муниципальный, региональный, федеральный);

- создание условий для участия обучающихся/воспитанников в социально значимых мероприятиях различного уровня (муниципальный, региональный, федеральный);

- личное участие заместителей руководителя, заведующего хозяйством (с докладами) в очных конференциях, семинарах и в других мероприятиях различного уровня (муниципальный, региональный, федеральный);

- организация сопровождения районных команд (групп, делегаций) обучающихся на мероприятия регионального и выше уровней;

– подготовка выпускников, получивших наивысшее количество баллов (100 баллов) на едином государственном экзамене;

– подготовка выпускников, освоивших основные образовательные программы среднего общего образования и получивших аттестаты о среднем общем образовании с отличием;

– создание условий для обеспечения качественной работы пунктов проведения экзаменов (без нарушений) в основной и дополнительный периоды государственной итоговой аттестации;

– высокие результаты (значение отлично) по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности;

– подготовка и проведение на базе образовательной организации муниципальных мероприятий, содействие в организации проведения мероприятий муниципального и выше уровней;

– участие в подготовке и организации общественно-значимых мероприятий, реализуемых Правительством Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, законодательной и исполнительной властью Сургутского района;

2.13. Установление единовременной разовой выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) осуществляется Комиссией один раз в год по итогам года (декабрь).

2.14. По отдельному запросу (с указанием даты, формы, адресата представления информации) руководитель предоставляет в Департамент (на электронный адрес приемной) информацию об особых достижениях в развитии образовательной организации с официальными подтверждающими материалами (копии приказов, дипломов, грамот, сертификатов и пр.).

2.15. Размер единовременной разовой выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) определяется по решению Комиссии в соответствии с количеством и значимостью достижений в развитии образовательной организации.

Приложение 2 к приказу
№1456 от «01» октября 2024г

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности заместителя руководителя, заведующего хозяйством

№ п/п	Наименование показателя	Параметры оценки	Единицы измерения	Исполнение	Максимальная оценка, балл	Оценка выполнения показателя, балл	
1	Эффективность и качество образовательной организации	Удовлетворенность населения деятельностью образовательной организацией	%	95%-100%	1		Оценивается по итогам года: 95-100 % удовлетворенность - 1 балл; менее 95 % - 0 баллов
2		Отсутствие выпускников по итогам прохождения ГИА, не получившим аттестаты об основном общем и среднем высшем образовании	%	100%	2		Оценивается по итогам года: Отсутствие выпускников, не получивших аттестат - 1 балл; -наличие выпускников, не получивших аттестат - 0 баллов
3	Финансово- хозяйственная деятельность организации	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	%	97%-100%	1		Оценивается по итогам года: Исполнение ПФХД: - 97-100 % - 1 балл; - менее 97% - 0 баллов
4		Исполнение плана по платным услугам	%	95%-100%	1		Оценивается по итогам года: Исполнение плана: - 95 -100 % - 1 балл: менее 95 % - 0 баллов
5		Созданий условий для взаимодействия с социальными партнерами в обеспечении образовательной деятельности ОО	%;	100%	1		Оценивается по итогам года: Созданы условия для взаимодействия с социальными партнерами – 1 балл, Отсутствие условий – 0 баллов
6	Ресурсная обеспеченность образовательной организации	Наличие в организации молодых педагогов (до 35 лет)	%	100%	1		Оценивается по итогам года на основании отчета -1: наличие вновь принятых молодых педагогов и 100 % сохра-

							нение контингента молодых педагогов (отсутствие увольнений) - 1 балл; отсутствие молодых педагогов или их увольнение - 0 баллов
7	Выполнение требований действующего законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб граждан	%	100	1		Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб граждан -1 балл, Отсутствие условий – 0 баллов
					8		

Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты
за качество выполняемых работ заместителям руководителя, заведующему хозяйством

№ п/п	Критерии снижения (лишения)	Процент снижения выплаты от общего допустимого объема выплаты (%)
1	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания	50
2	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора	100
3	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений, приказов	до 20
4	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20
5	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований	до 100
6	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу	До 100
7	Нарушение прав и законные интересы граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса	до 100
8	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	до 100
9	Нарушение финансовой дисциплины	до 50
10	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	до 100