

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
"Средняя общеобразовательная школа № 10
с углубленным изучением физики и технических дисциплин"
(МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД»)

ПРИКАЗ

" 01 " 10 2024

№ 338-од

г.Ноябрьск

Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 10 с
углубленным изучением физики и технических дисциплин" муниципального образования
город Ноябрьск

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, распоряжением Администрации города Ноябрьска от 12.07.2017 № Р-1544 «О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Ноябрьск», постановлением Администрации города Ноябрьска от 16 сентября 2024 г. № 1692-П «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, муниципального образования город Ноябрьск, утверждённое постановлением Администрации города Ноябрьска от 22.01.2019 № П-42», руководствуясь Уставом школы

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. новую редакцию положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 10 с углубленным изучением физики и технических дисциплин" муниципального образования город Ноябрьск (приложение 1).

1.2. порядок определения и установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 10 с углубленным изучением физики и технических дисциплин" муниципального образования город Ноябрьск (приложение № 2).

2. Считать утратившим силу приказ от 01.04.2024 №113-од «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 10 с углубленным изучением физики и технических дисциплин" муниципального образования город Ноябрьск»

3. Настоящий приказ вступает в силу и распространяет своё действие на правоотношения с 01.09.2024, за исключением приложений 1 и 2 к Положению об оплате труда работников МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД» муниципального образования город Ноябрьск, которые вступают в силу с 01.10.2024.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о.директора школы



Е.Н. Бурлака

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя
общеобразовательная школа № 10 с углубленным изучением физики и технических
дисциплин" муниципального образования город Ноябрьск**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 10 с углубленным изучением физики и технических дисциплин" муниципального образования город Ноябрьск (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации и устанавливает особенности оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 10 с углубленным изучением физики и технических дисциплин" муниципального образования город Ноябрьск (далее – муниципальное образование).

1.2. Основными принципами построения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 10 с углубленным изучением физики и технических дисциплин" муниципального образования город Ноябрьск (далее – организации) являются:

- унификация подходов к формированию должностных окладов (ставок заработной платы), всех категорий работников организаций;
- дифференциация должностных окладов (ставок заработной платы) в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ;
- усиление стимулирующей функции оплаты труда путем установления зависимости оплаты труда работников от эффективности и результативности их работы;
- формирование единых критериев распределения стимулирующей части заработной платы.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- системы нормирования труда, определяемой работодателем организации с учетом мнения представительного органа работников, на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормативы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа (далее - автономного округа) и муниципальными правовыми актами;
- реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части оплаты труда педагогических работников.

1.4. С целью соблюдения государственных гарантий по оплате труда, в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке,

будет ниже минимального размера оплаты труда, предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда.

1.5. Выплаты работникам, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы.

1.6. Повышение (индексация) должностных окладов, ставок заработной платы работников организаций производится в соответствии с постановлением Администрации города Ноябрьска.

1.7. При повышении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников организаций размеры должностных окладов, ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа и муниципальными правовыми актами муниципального образования, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. При формировании фонда оплаты труда работников организаций предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год в пределах объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования, предусмотренных на оплату труда работников, размеров субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не запрещенных федеральными законами источников. На выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы в зависимости от типа организации предусматриваются средства, в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1

Тип организации	Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию		
	для гарантированной части заработной платы, в том числе для		для стимулирующей части заработной платы, К _{сч}
	выплаты должностных окладов (ставок)	выплаты компенсационного характера, К _{кк}	
1	2	3	4
Должности, финансируемые за счёт средств окружного бюджета:			
руководители, педагогические работники, служащие, рабочие	12	1,10	2,14
Должности, финансируемые за счёт средств местного бюджета:			
служащие, рабочие	12	0,57	0,73

2.2. Фонд оплаты труда работников организаций состоит из гарантированной части и стимулирующей части заработной платы, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ГЧ} + \text{СЧ}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда;

ГЧ - гарантированная часть заработной платы;

СЧ - стимулирующая часть заработной платы.

2.3. К гарантированной части заработной платы относятся следующие выплаты:

- а) выплаты должностных окладов, ставок заработной платы;
- б) выплаты компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

Гарантированная часть определяется по формуле:

$$ГЧ = ((\sum ДО + \sum Сзп) \times 12 + (\sum ДО + \sum СЗП) \times Ккх) \times (РК + СН), \text{ где:}$$

$\sum ДО$ – сумма должностных окладов;

$\sum Сзп$ – сумма ставок заработной платы;

12 – количество месяцев в календарном году;

Ккх – коэффициент для формирования фонда выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается в соответствии с таблицей 1 настоящего положения;

РК – районный коэффициент;

СН – надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.4. К стимулирующей части заработной платы относятся следующие выплаты:

- а) выплаты стимулирующего характера;
- б) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

Стимулирующая часть определяется по формуле:

$$СЧ = ((\sum ДО + \sum СЗП) \times Ксч) \times (РК+СН), \text{ где:}$$

Ксч – коэффициент для формирования фонда выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с таблицей 1 настоящего положения.

Коэффициенты (Ккх и Ксч) не применяются для расчета фонда оплаты труда работников при оказании услуг (выполнение работ), относящихся в соответствии с Уставом организации к иным видам деятельности, для физических и юридических лиц на платной основе.

2.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется с учётом:

- соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы;
- оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учётом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда организации;
- соблюдения (непревышения) предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников этой организации;
- соблюдения предельных нормативов штатной численности руководителей, определяемых с учетом показателей таблицы 1.

Таблица 1

№ п/п	Утверждённая штатная численность организации, штатных единиц	Количество сотрудников, относящихся к категории «специалисты», «служащие» и «рабочие», на одного руководителя в среднем по организации <*>
1	2	3
1.	до 99	4
2.	от 100 до 299	5
3.	от 300 до 999	6
4.	1000 и более	7

<*> К руководителям относятся работники категории «руководитель», независимо от уровня,

сферы и направления его руководства, в том числе их заместители, за исключением производных должностей специалистов, служащих и рабочих, на которых возлагаются функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности организации (структурного подразделения) либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей.

При определении среднего значения количества сотрудников на одного руководителя исключается численность: территориально обособленных подразделений с численностью 4 и менее единицы; структурных подразделений, формирование которых основано на федеральных и региональных нормативах;

- соблюдения минимальной штатной численности структурного подразделения в структуре организации (за исключением территориально обособленных подразделений, а также структурных подразделений, сформированных на основе федеральных и региональных нормативов) – не менее 4 единиц.

2.6. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается на уровне не менее 60% от фонда оплаты труда организации.

2.7. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается на уровне не менее 70% от фонда оплаты труда организации.

В целях определения предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда в организации устанавливается перечень административно-управленческого, вспомогательного и основного персонала организации согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

2.8. Размер стимулирующих выплат может быть увеличен в случае увеличения и для достижения целевого показателя средней заработной платы для педагогических работников, в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, а также в случае увеличения минимального размера оплаты труда, устанавливаемого региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе.

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, осуществляемые работникам в зависимости от условий их труда в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работнику в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании действующей в организации системы оплаты труда и трудового договора в зависимости от условий труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу, ставке заработной платы, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в

ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа.

3.4. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и автономного округа.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за специфику работы;
- доплата за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, но непосредственно связанную с деятельностью организации по реализации образовательных программ: по классному руководству, проверке письменных работ, заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, лабораторией, учебно-консультационным пунктом и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

3.6. Размеры доплат за дополнительную работу и порядок их назначения устанавливаются работодателем в пределах фонда оплаты труда в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, локальным нормативным актом либо трудовым договором, и не могут превышать предельные размеры, установленные в приложении № 8 к настоящему Положению.

Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.

Выплаты за заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, производятся при обязательном условии их сертификации, аттестации.

Выплата за специфику работы в организации устанавливается работникам в зависимости от типа и вида организации (классов, групп в организации) и специфики работы.

Перечень работников, которым может устанавливаться выплата за специфику работы в организации, и ее конкретный размер определяются системой оплаты труда работников организаций в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья, с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза, нуждающимися в длительном лечении и др.

При наличии у работника права на выплаты компенсационного характера по нескольким основаниям, их величина по каждому основанию определяется отдельно, а затем суммируется.

3.7. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам организаций, выполняющим в одной и той же организации в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии

(должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам.

4.2. Разработка показателей и критериев оценки эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников организации (за исключением руководителя, его заместителя) устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению и определяются организацией самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте организации.

4.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия, государственной награды;

- надбавка за наличие квалификационной категории;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

в) премиальные выплаты по итогам работы за период (квартал, год, учебный год)

д) надбавка за профессиональное мастерство (классность) – устанавливается работникам рабочих профессий, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии «водитель».

4.5. При установлении локальным нормативным актом организации положения об оплате труда работников организаций в установленном законодательством порядке определяются конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных, трудовых обязанностей и иных условий, на основе типовых критериев, периодичность и порядок выплаты надбавки за интенсивность труда.

4.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.7. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия, государственной награды устанавливается для работников организаций при наличии ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в организации, в процентном отношении от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки или в абсолютном значении.

4.8. При возникновении у работника права на получение двух и более ежемесячных надбавок за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», государственной награды ему устанавливается одна ежемесячная надбавка к должностному окладу, ставке заработной платы по одному из оснований по выбору работника.

4.9. В целях реализации настоящего Положения под «государственной наградой» понимается наличие у работника организации звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали, полученных в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099.

4.10. При наличии у педагогического работника квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», работнику устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории.

4.11. Выплата за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) определенного стажа работы.

При установлении выплаты за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, педагогических работников образования, учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников организации учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на должностях (профессиях), соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации.

Выплата за выслугу лет работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, профессий рабочих культуры искусства и кинематографии, не устанавливается.».

4.12. Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению руководителя организации по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации, установленных системой оплаты труда работников организаций.

4.13. Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей ежемесячно при наличии документа, подтверждающего классность.

4.14. При установлении выплат стимулирующего характера следует исходить из необходимости определения условий, качественных и (или) количественных показателей для каждой конкретной выплаты, при достижении которых они осуществляются. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать основным целям деятельности организации, а также показателям оценки эффективности работы организации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников организаций устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности их деятельности (работы), измеряемых качественными и (или) количественными показателями.

4.15. Не допускается установление выплат стимулирующего характера, не имеющих четких и понятных условий, показателей и критериев их выплаты.

4.16. Для изменения размера оплаты труда работника в связи с изменением стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников организации (за исключением руководителя организации) устанавливаются самостоятельно организацией и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

V. Порядок и условия оплаты труда работников организации

5.1. Заработная плата работников организаций состоит из должностного оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются с учётом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ либо на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), с учётом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников организаций устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;
- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

5.3. По должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Не допускается:

- устанавливать по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также устанавливать диапазоны размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда;
- переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных

групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учётом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

- устанавливать размеры должностных окладов, ставок заработной платы, не соответствующие размерам должностных окладов, ставок заработной платы, установленных по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) профессий рабочих и должностей служащих, согласно приложению № 1 к настоящему Положению, за исключением случаев, когда данное установление может привести к снижению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных Положением.

5.4. В зависимости от условий труда работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера порядок установления, которых предусмотрен в разделе 3 настоящего Положения.

5.5. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия которых предусмотрен в разделе 4 настоящего Положения.

5.6. Организации дифференцируются по категориям в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности и значимости организации на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных показателей организации.

5.7. Организации подразделяются на типы в соответствии с образовательными программами, реализация которых является основной целью их деятельности.

Школа является общеобразовательной организацией:

- общеобразовательная организация - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования.

5.8. Заработная плата работников организаций определяется по следующей формуле:

$$\text{ЗП} = (\text{ДО (СЗП)} + \text{КВ1} + \text{СВ}) \times \text{КВ2}, \text{ где:}$$

ЗП – заработная плата работника организации;

ДО (СЗП) – должностной оклад, ставка заработной платы;

КВ1 - выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

КВ2 - выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

СВ - стимулирующие выплаты».

5.9. Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства и на условиях почасовой оплаты труда, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, должны учитывать размер стимулирующей части фонда оплаты труда по профессиональной квалификационной группе (квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы).

VI. Порядок и условия оплаты труда руководителя организаций и его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

6.3. Должностной оклад руководителю организации и его заместителей устанавливается по типам организаций в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя этой организации.

Конкретный размер должностного оклада и другие условия оплаты труда заместителей руководителя устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации, с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

6.5. Выплаты компенсационного характера руководителю организации и его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.6. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю организации и его заместителям устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, имеющими качественные и количественные характеристики, которые устанавливаются согласно приложению № 5,6 к настоящему Положению.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя организации определяется локальными нормативными актами организации, принятыми с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

Целевые показатели устанавливаются с учетом показателей, предусмотренных планом мероприятий («дорожной картой»), направленных на повышение эффективности образования и науки в Ямало-Ненецком автономном округе.

6.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не должен превышать кратного соотношения, установленного для данного типа организации, согласно приложению № 7 к настоящему положению.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 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» (далее – приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

7.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами и применяются для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

7.3. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, поименованными в пунктах 2.1–2.7 и в подпункте 2.8.1

приложения № 1 к приказу № 1601, с их письменного согласия сверх установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы исчисление заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы производится путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу № 1601, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

Согласно пункту 2.2 приложения № 2 к приказу № 1601 отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

7.4. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временного отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.5. Организациями в пределах имеющихся средств производятся выплаты материальной помощи членам семьи умершего работника организации или работнику организации в связи со смертью члена (членов) его семьи.

Материальная помощь оказывается членам семьи умершего работника организации в размере 50000 рублей или работнику организации в связи со смертью члена (членов) его семьи в размере 20000 рублей.

В случае смерти работника материальная помощь оказывается супругу/супруге, одному из родителей, детям, выплата производится по личному заявлению указанных лиц, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, (копия свидетельства о рождении/усыновлении, копия свидетельства о браке).

В случае смерти супруга/супруги, родителей, детей работника материальная помощь оказывается при предоставлении личного заявления работника, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ №10 с
УИФ и ТД» муниципального
образования город Ноябрьск

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей по профессиональным квалификационным группам работников муниципальных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, муниципального образования город Ноябрьск и размеры окладов (должностных окладов, ставок)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей	Должностной оклад, ставка, рублей <*>
1	2	3	4
I. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»			
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре	23 682
1.1.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	24 156
1.1.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	24 639
1.1.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; старший воспитатель; тьютор <*>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	25 132
<*> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования			
II. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»			
2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
2.1.1.	1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка	22 317
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2.2.1.	1 квалификационный уровень	лаборант	23 218
2.2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством. Должности служащих первого	23 682

		квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	
2.2.3.	4 квалификационный уровень	механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	24 639
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
2.3.1.	1 квалификационный уровень	специалист по кадрам; электроник	25 634
III. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»			
3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих			
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
3.1.1.	1 квалификационный уровень	гардеробщик; сторож; уборщик территории; уборщик служебных помещений. Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	20 012
3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
3.2.1.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	20 821
IV. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»			
5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
5.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
5.1.1.		библиотекарь	23 218

Примечания.

1. <*> За исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы установлены с учётом индексации на 01.10.2024.».

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ №10 с УИФ
и ТД» муниципального образования
город Ноябрьск

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, не включённых в профессиональные квалификационные группы работников муниципальных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, муниципального образования город Ноябрьск и размеры должностных окладов

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)				Трудовая функция		Нормативный правовой акт, утвердивший профессиональный стандарт (наименование, дата и номер)
		Дошкольные образовательные организации	Общеобразовательные организации	Организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Организации дополнительного образования	код	уровень квалификации	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Специалист по охране труда	25 634	25 634	25 634	25 634	А	6	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»
2.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими	-	25 132	-	-			Постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических

	общественными объединениями							работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»
3.	Заведующий библиотекой	-	23 682	-	-			Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Примечания.

1. Должностные оклады специалиста по охране труда исчисляются как для должностей профессиональной квалификационной группы общеотраслевых должностей служащих третьего уровня (1 квалификационный уровень).
2. Должностной оклад советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями исчисляется как для должностей профессиональной квалификационной группы педагогических работников (4 квалификационный уровень).
3. Должностной оклад заведующего библиотекой исчисляется как для должностей профессиональной квалификационной группы должностей руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии.
4. Размеры должностных окладов установлены с учётом индексации на 01.10.2024.

Таблица 2

№ п/п	Тип организации, должности	Размер должностного оклада, в зависимости от предельной численности работников организации на конец отчётного периода (года) (штатных единиц), рублей					
		до 40	от 41 до 60	от 61 до 100	от 101 до 140	от 141 до 200	от 201 до 300
1	2	3	4	5	6	7	8
Общеобразовательные организации							
1	Директор	40 666	41 524	43 234	47 086	47 944	48 797
2	Заместитель директора	32 534	33 218	34 587	37 668	38 354	39 039

Размеры должностных окладов установлены с учётом индексации на 01.10.2024.».

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ №10 с
УИФ и ТД» муниципального
образования город Ноябрьск

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, муниципального образования город Ноябрьск

Наименование должностей		
должности, относимые к основному персоналу	должности, относимые к административно-управленческому персоналу	должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу
1	2	3
Воспитатель	Директор	Библиотекарь
Инструктор по физической культуре	Заведующий библиотекой	Водитель автомобиля
Преподаватель -организатор основ безопасности и защиты Родины	Заместитель директора	Гардеробщик
Педагог-организатор		Делопроизводитель
Педагог-психолог		Заведующий хозяйством
Учитель		Лаборант
Учитель-дефектолог		Механик
Учитель-логопед		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Социальный педагог		Секретарь-машинистка
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		Специалист по кадрам
Педагог дополнительного образования		Специалист по охране труда
Тьютор		Сторож
		Уборщик служебных помещений
		Уборщик территории
		Электроник

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД»
муниципального образования город Ноябрьск

ПЕРЕЧЕНЬ
и рекомендуемые предельные размеры выплат стимулирующего характера
(кроме руководителей и заместителей руководителя)

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда ¹	до 20% от должностного оклада, ставки заработной платы	Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда. Надбавка не предусмотрена для работников, отнесённых к профессионально-квалификационной группе «Общепрофессионалы рабочих»	Устанавливается локальным правовым актом организации	ежемесячно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ ²	до 100% от должностного оклада, ставки заработной платы	премирование производится на основании локального правового акта организации, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учётом особенностей и показателей	устанавливается локальным правовым актом организации	единовременно
		20 000 рублей	устанавливается при условии, если от одного и более обучающихся «группы риска» стали призёрами (победителями) мероприятий в сфере образования и системно посещают образовательную организацию не менее	муниципальный уровень	единовременно по итогам календарного года

			6 месяцев (в календарном году) на основании локального нормативного акта образовательной организации, содержащей информацию о вкладе (степени, участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания)		
		30 000 рублей		региональный уровень	
		40 000 рублей		межрегиональный уровень	
		50 000 рублей		всероссийский и международный уровни	
3.	Надбавка за наличие классности ³	25% от должностного оклада	надбавка устанавливается водителям автомобиля при наличии документа, подтверждающего классность	водитель автомобиля 1-го класса	ежемесячно
		10% от должностного оклада		водитель автомобиля 2-го класса	
4.	Надбавка за наличие квалификационной категории	9% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196	первая квалификационная категория	ежемесячно
		15% от должностного оклада (ставки)		высшая квалификационная категория	ежемесячно
		20% от должностного оклада (ставки)		Квалификационная категория педагог-методист или педагог-наставник	ежемесячно
5.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия ⁴	1500 рублей	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно
	Надбавка за наличие почетного	20 000 рублей	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени доктора наук	почетное звание «Народный», ученая степень доктора наук	

	звания, ученой степени ⁴	14 000 рублей	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук	почетное звание «Заслуженный», ученая степень кандидата наук	
	Надбавка за наличие государственной награды ⁴	9 000 рублей	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды	государственная награда	
6.	Выплата за выслугу лет ⁵	3% от должностного оклада (ставки)	выплата устанавливается при условии достижения стажа работы, определенного настоящим пунктом, дающего право на установление выплаты за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации; время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в организации	стаж работы более 10 лет	ежемесячно
7.	Премииальные выплаты по итогам работы ⁷	до 100% от должностного оклада, ставки	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам периода работы	устанавливается локальным правовым актом организации	ежемесячно, ежеквартально, ежегодно ⁷

		до 100% от должностного оклада, ставки	выполнение показателей результативности деятельности по итогам работы за период (учебный год), наличие трудового договора (соглашения)	выплачивается работникам организации, состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией на дату издания локального правового акта организации об осуществлении выплаты	по итогам учебного года (ко Дню учителя) ⁸ , при наличии финансовых средств
--	--	--	--	---	--

Примечания.

¹ При установлении локальным правовым актом организации системы оплаты труда работников организаций в установленном законодательством порядке определяются конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников в зависимости от интенсивности выполняемой работы, должностных, трудовых обязанностей и иных условий на основе типовых критериев, предлагаемых для оценивания деятельности работников организации.

² Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Категория обучающихся «группы риска» определяется в соответствии с постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 02.10.2023 № 767-П «Об утверждении Типового порядка межведомственного взаимодействия при осуществлении деятельности по выявлению несовершеннолетних и семей, находящихся в социально опасном положении, организации индивидуальной профилактической работы».

Обучающимся «группы риска» считать несовершеннолетнего, с которым организована индивидуальная профилактическая работа на ведомственном и межведомственном уровне в образовательных организациях, отделе участковых уполномоченных полиции и по делам несовершеннолетних Отдела Министерства внутренних дел России по городу Ноябрьску в соответствии с постановлением комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав Администрации города Ноябрьска.

При наличии у работника права на стимулирующую выплату по двум и более основаниям, связанным с уровнем проведения мероприятия (муниципальное, региональное, межрегиональное, всероссийское и международное), стимулирующая выплата не суммируется, а выплачивается в размере стимулирующей выплаты, предусмотренной за мероприятие более высокого уровня, в котором работник принимал участие.

³ Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей.

⁴ Надбавка за наличие квалификационной категории выплачивается с учетом фактической нагрузки работника.

⁵ Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почётного звания, учёной степени, государственной награды устанавливается для работников организаций от должностного оклада (ставки) фиксированной суммой с учётом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки с применением районного коэффициента и надбавки за работу в районе Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, учёной степени, почётного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почётный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почётного звания, учёной степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в

образовательной организации.

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почётный» и «Отличник», учёной степени кандидата наук, доктора наук, почётного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.

⁶ Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесённых к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, педагогических работников учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесённых к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников организации, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на должностях, соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации. Надбавка за выслугу лет выплачивается с учетом фактической нагрузки работника.

Надбавка за выслугу лет работникам, отнесённым к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, профессий рабочих культуры искусства и кинематографии, не устанавливается.

⁷ Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению руководителя организации по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации, установленных системой оплаты труда работников организаций.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя организации) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

⁸ Выплата премии по итогам работы (ко Дню учителя) осуществляется с учётом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД»
муниципального образования город Ноябрьск

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителя муниципальных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, муниципального образования город Ноябрьск

№ п/п	Наименование выплаты	Максимальный размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы)	Периодичность осуществления и установления выплат
1	2	3	4	5	6
I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1.1.	Надбавка за интенсивность труда	до 60% от должностного оклада	успешное выполнение (достижение) показателей эффективности работы	выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных приложением № 6 к Положению	ежемесячно
1.2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	премирование руководителя организации производится на основании приказа департамента образования, премирование заместителей руководителя организации производится на основании локального нормативного акта организации. Выплата производится в соответствии с вкладом (степенью участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя.	- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, реализация которых имеет важное значение для системы образования муниципального образования; - иные действия, направленные на социально-экономическое развитие автономного округа, муниципального образования результативную деятельность и повышение эффективности управления	единовременно
II. Выплаты за качество выполняемых работ					
2.1.	Надбавка за наличие	1 500 рублей	надбавка устанавливается руководителю, заместителям руководителя организации при	наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и	ежемесячно

	ведомственных наград ¹		наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР;	«Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	
2.2.	Надбавка за наличие почетного звания, ученой степени ¹	20 000 рублей	надбавка устанавливается при наличии почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук;	наличие почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук	
		14 000 рублей	надбавка устанавливается при наличии почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук;	наличие почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук	
2.3.	Надбавка за наличие государственной награды ¹	9 000 рублей	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099. Надбавки устанавливаются при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации. При наличии у руководителя, заместителя руководителя права на установление надбавок по двум и более основаниям, надбавка устанавливается по выбору руководителя, заместителя руководителя по одному из оснований.	наличие звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали	
III. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет					
3.1.	Выплата за выслугу лет ²	3% от должностного оклада	выплата устанавливается при условии достижения определенного настоящим пунктом стажа работы, дающего право на	стаж работы более 10 лет	ежемесячно

			установление надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в организациях по профилю деятельности организации, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.		
IV. Премияльные выплаты по итогам работы					
4.1.	Премия по итогам работы за период (квартал, год, учебный год) ³	до 30% от должностного оклада	- достижение высоких результатов по итогам квартала, календарного, учебного года, мониторинговых процедур и т.д.	выполнено	ежеквартально, ежегодно
		0		не выполнено	
		до 20% от должностного оклада	- организация и проведение мероприятий на городском, региональном и всероссийском уровнях при положительных результатах, повлиявших на развитие образовательной организации и системы образования города	выполнено	
		0		не выполнено	
		до 30% от должностного оклада	- подготовка лауреатов премии Президента РФ, победителей международных соревнований, конкурсов и др.;	выполнено	
			- достижение наивысшего результата рейтинга организаций по оценке эффективности деятельности		
		до 20% от должностного оклада	- личное достижение руководителя по итогам конкурсных мероприятий;	выполнено	
0	- руководство временными экспертными, творческими группами и т.п.;				
	- юбилейные даты образовательной организации	не выполнено			
	100% от должностного оклада, ставки	наличие трудового договора (соглашения)	состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией	осуществляется по итогам учебного года (ко Дню учителя) ⁴	

Примечания.

¹ Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.

При наличии у руководителя, заместителя руководителя права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору руководителя, заместителя руководителя по одному из оснований.

² Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю на основании приказа департамента образования, заместителям руководителя на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет руководителю организации учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для руководителей организации, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в сторонних организациях на руководящих должностях.

³ Премия по итогам работы за период выплачивается заместителям руководителя на основании приказа руководителя организации, руководителю организации - на основании приказа департамента образования на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда руководителя, заместителей руководителя.

⁴ Выплата премии по итогам учебного года (День учителя) осуществляется с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.».

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ №10 с
УИФ и ТД» муниципального
образования город Ноябрьск

ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ

среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей, муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 10 с углубленным изучением физики и технических дисциплин" муниципального образования город Ноябрьск, и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей)

№ п/п	Тип образовательной организации	Пределный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, муниципального образования город Ноябрьск, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей)
1	2	3
1.	Общеобразовательные организации	3,8

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ №10 с
УИФ и ТД» муниципального
образования город Ноябрьск

ПЕРЕЧЕНЬ
и предельные размеры доплат за дополнительную работу

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заведование методическим объединением,	900 рублей	при наличии приказа об осуществлении заведования методическим объединением	Ежемесячно
2.	Заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской	600 рублей	при наличии приказа об осуществлении заведования учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	Ежемесячно
3.	Исполнение обязанностей классного руководителя	2 500,0 рублей	при наличии приказа об исполнении обязанностей классного руководителя	Ежемесячно
4.	Проверка письменных работ по предметам: литературе, русскому языку, родному языку, математике, иностранным языкам	8% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: литературе, русскому языку, родному языку, математике, иностранным языкам	Ежемесячно
5.	Проверка письменных работ по предметам: физике, химии, географии, истории, черчению, биологии, информатике, изобразительному искусству, астрономии	4% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: физике, химии, географии, истории, черчению, биологии, информатике, изобразительному искусству, астрономии	Ежемесячно
6.	Проверка письменных работ в начальном общем образовании	8% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки в начальных классах	Ежемесячно
7.	Надбавка за специфику работы	до 4% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на	Ежемесячно

			рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях)	
		до 4% от должностного оклада (ставки)	1. Работа в гимназии, школе с углубленным изучением предметов, школе с углубленным изучением отдельных предметов	
		до 4% от должностного оклада (ставки)	2. Работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации), и индивидуальным и групповым обучением детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, работа с детьми-инвалидами, в том числе дистанционно	
		до 4% от должностного оклада (ставки)	3. Работа в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам	
		до 4% от должностного оклада (ставки)	4. Работа в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	

Примечания.

1. Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.

2. Выплаты за заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, производятся при обязательном условии их сертификации, аттестации.

3. В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящую к двум и более видам работ, по которым производится повышение, указанное в настоящем перечне, ему устанавливается доплата за дополнительную работу по двум и более основаниям. Например, если учитель русского языка выполняет работу классного руководителя и проверяет тетради по русскому языку и прочее, указанное в данном перечне, расчет производится по двум и более основаниям данного перечня.

4. По видам работ, указанным в пунктах 3, 4, 5 и 6 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на количество соответствующих часов нагрузки учителя и определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5. По видам работ, указанным в пунктах 1 и 2 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на должностной оклад (ставку заработной платы) без учета фактического объема нагрузки работника.».