

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СУРГУТСКОГО РАЙОНА
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»
(МАУДО «ЦДТ»)

П Р И К А З

« 02 » сентября 2024г.

№ 297

г.п. Белый Яр

**Об утверждении положения об условиях
оплаты труда руководителя, заместителей
руководителя МАУДО "ЦДТ"**

На основании постановления администрации Сургутского района Ханты Мансийского автономного округа-Югры " Об утверждении положения об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителя муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования администрации Сургутского района" от 27.08.2024 № 1896-нпа,-

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение об условиях оплаты труда руководителя, заместителей руководителя муниципального автономного учреждения дополнительного образования Сургутского района "Центр детского творчества" (далее – учреждение) согласно приложению к настоящему приказу.

2. Специалистам по персоналу (Иманова Д.Ш., Исаева А.В., Пшенникова Е.Ю.):

2.1. Уведомить в установленном порядке заместителей руководителя учреждения об изменении определённых сторонами условий трудового договора.

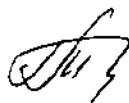
2.2. Заключить с заместителями директора учреждения дополнительные соглашения к трудовым договорам.

3. Контент-менеджеру (Тарасова Е.М.) разместить настоящий приказ на официальном сайте МАУДО «ЦДТ»

4. Настоящий приказ вступает в силу с 01 сентября 2024 года.

5. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой (постоянно).

Директор



Т.С. Никитина

**Положение об условиях оплаты труда руководителя, заместителей руководителя
муниципального автономного учреждения дополнительного образования Сургутского
района "Центр детского творчества"**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение об условиях оплаты труда руководителя, заместителей руководителя муниципального автономного учреждения дополнительного образования Сургутского района "Центр детского творчества" (далее – положение, учреждение, условия оплаты труда) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда руководителя, заместителей руководителя муниципального автономного учреждения дополнительного образования Сургутского района "Центр детского творчества".

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, постановлением администрации Сургутского района Ханты Мансийского автономного округа-Югры " Об утверждении положения об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителя муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования администрации Сургутского района" от 27.08.2024 № 1896-нпа 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 руководителя, заместителя руководителя учреждения.

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

4. Финансирование расходов, направленных на оплату труда руководителя, заместителей руководителя учреждения, осуществляется за счёт средств субсидий из бюджета Сургутского района, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и безвозмездных поступлений.

5. Работодателем для руководителя учреждения является муниципальное образование Сургутский муниципальный район Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в лице директора департамента, наделенного полномочиями на исполнение функций работодателя.

Работодателем для заместителей руководителя учреждения является учреждение лице его руководителя.

6. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя учреждения (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 руководителя учреждения, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим положением.

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

Размеры окладов (должностных окладов) руководителя учреждения приведены в таблице 1.

Таблица 1

п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный <*>	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Организация дополнительного образования	до 400 чел.	40 000
		от 401 чел. до 800 чел.	50 000
		от 801 чел. до 1 200 чел.	60 000
		1 201 чел. и выше	70 000

<*> Расчет приведенного контингента обучающихся (воспитанников) по данным официальной статистики на отчетную дату. При расчете значение округляется до целого числа.

В случае изменения численности воспитанников, учащихся в учреждении после сдачи официальной статистической отчетности по причине ввода объекта образования в эксплуатацию по окончании строительства, реорганизации, размер оклада (должностного оклада) руководителю образовательной организации устанавливается с даты начала функционирования образовательной организации в зависимости от численности воспитанников, учащихся в образовательной организации в соответствии с утвержденным руководителем образовательной организации комплектованием групп, классов.

В случае приостановления функционирования учреждения в связи с проведением капитального ремонта здания образовательного учреждения более четырех месяцев и выводом воспитанников, учащихся из списочного состава образовательного учреждения, размер оклада (должностного оклада) руководителю учреждения устанавливается в минимальном размере для соответствующего типа образовательной организации.

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

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, организации приведены в таблице 2.

Таблица 2

п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный <*>	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Организация дополнительного образования		42 000

<*> Расчет приведенного контингента обучающихся (воспитанников) по данным официальной статистики на отчетную дату. При расчете значение округляется до целого числа.

В случае изменения численности воспитанников дошкольной образовательной организации после сдачи официальной статистической отчетности по причине ввода объекта образования в эксплуатацию по окончании строительства, реорганизации, размер оклада (должностного оклада) заместителю руководителя учреждения устанавливается с даты начала функционирования образовательной организации в

зависимости от численности воспитанников в образовательной организации в соответствии с утвержденным руководителем комплектованием групп.

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 учреждения 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-н/л «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, женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности), 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) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего положения.

5. Перечень, размеры, условия компенсационных выплат указаны в таблице 3.

Таблица 3

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 (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	осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего 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 директора департамента для руководителя и приказом образовательной организации для заместителя руководителя
4.	Выплата при совмещении профессий	до 100% оклада (должностного оклада) по должности (профессии) или	осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации и

	(должностей), за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	вакансии, но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой или вакантной должности	оформляется по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы приказом директора департамента на руководителя образовательной организации и приказом образовательной организации для заместителя руководителя образовательной организации
5.	Женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности	повышение 30% оклада (должностного оклада)	осуществляется в соответствии со статьёй 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе", в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов)
6.	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
7.	Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	«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 района от 27.04.2023 № 483-ипа «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);
- доплата за работу в сельской местности;
- доплата за работу в общеобразовательной организации, реализующей основную образовательную программу дошкольного образования;
- доплата за работу в общеобразовательной организации, имеющей пришкольный интернат;
- доплата за работу в образовательной организации, имеющей филиал в другом населённом пункте;
- выплата при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами);
- премия по итогам работы за год;
- премиальная выплата за результаты работы.

2. Величина фонда стимулирующих выплат за качество выполняемых работ руководителя учреждения составляет 10 % от оклада (должностного оклада).

Размеры, условия и порядок установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ руководителю образовательной организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя, утвержденными приказом директора департамента.

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

В качестве критериев оценки эффективности деятельности заместителей руководителя 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 работ 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 заместителю руководителя в процентах или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации.

Величина фонда стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

заместителей руководителя учреждения составляет 10% от оклада (должностного оклада).

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ заместителю руководителя 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 заместителю руководителя учреждения может быть установлена единовременная (разовая) выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности заместителя руководителя, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) рекомендуется предусмотреть не более 20% от общего объема средств, приходящегося на выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя 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.

4. Выплата за качество выполняемых работ руководителю учреждения снижается в следующих случаях:

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

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность образовательной организации, причинения ущерба автономному округу, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа автономного округа и других органов в отношении образовательной организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

- несоблюдение требований настоящего положения.

5. Критерии снижения (лишения) выплаты за качество выполняемых работ заместителю руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

№ 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 %.

6. Премия по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения руководителя, заместителя руководителя учреждения за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

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

Премия по итогам работы за год не выплачивается руководителю, заместителю руководителя учреждения, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования руководителя, заместителя руководителя образовательной организации:

- надлежащее исполнение возложенных на руководителя, заместителя руководителя 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 руководителю, заместителю руководителя, которые проработали весь календарный год в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района.

Премия по итогам работы за год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается руководителю, заместителю руководителя, проработавшим в муниципальных организациях (учреждениях)

Сургутского района 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 руководителю, заместителю руководителя, уволенным 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 5.

Таблица 5

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%

7. Ежемесячная доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям, заместителям руководителя в организациях, расположенных в сельской местности, в размере 2000 рублей на ставку по факту нагрузки.

8. Единовременная выплата при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами) осуществляется в размерах, установленных в таблице 6. Выплачивается единовременно после получения награды на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.

9. По ходатайству руководителя учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения по отдельному приказу директора департамента могут осуществляться единовременные премиальные выплаты за результаты работы.

10. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за качество выполняемых работ	до 10% (для вновь принятых на срок 1 год - 8%) от оклада (должностного оклада)	руководителям, заместителям руководителя в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере	руководителям, заместителям руководителя за особые достижения при выполнении услуг (работ)	единовременно
2.	Доплата за работу в сельской местности	2 000 рублей	руководителям, заместителям руководителя в образовательной организации, расположенной в сельской местности устанавливается на ставку по факту нагрузки	ежемесячно
3.	Доплата за работу в общеобразовательной организации, реализующей основную образовательную программу дошкольного образования	1000 рублей	руководителю, применяется за 1 структурное подразделение, устанавливается по факту нагрузки	ежемесячно

4.	Доплата за работу в общеобразовательной организации, имеющей пришкольный интернат	5000 рублей	руководителю, заместителю руководителя, применяется за 1 структурное подразделение, устанавливается по факту нагрузки	ежемесячно
5.	Доплата за работу в образовательной организации, имеющей филиал в другом населённом пункте	2000 рублей	руководителю, применяется за каждый филиал	ежемесячно
6.	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)	
7.	Премия по итогам работы за год	в размерах, согласованных департаментом	работникам за надлежащее исполнение возложенных на	единовременно

			работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
8.	Премияльная выплата за результаты работы	в размере не более 1 месячного фонда оплаты труда по ходатайству руководителя, отдельному приказу директора департамента	при наличии значимых результатов деятельности организации (достижений) и выполнение особо важных работ	в пределах экономии средств фонда оплаты труда

11. Стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 1 - 2 таблицы 6, 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 учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения 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 с следующих размеров:

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

Основанием для установления доплаты за учёную степень руководителю образовательной организации является приказ директора департамента согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей учёной степени.

Основанием для установления доплаты за учёную степень заместителю руководителя 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 заместителю 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 руководителю, заместителю руководителя в абсолютном размере в случае, если заработная плата руководителя, заместителя руководителя учреждения (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается руководителю, заместителю руководителя до даты достижения размера заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Размер персональной доплаты устанавливается руководителю, заместителю руководителя в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным руководителю, заместителю руководителя до перехода на оплату труда, основанную на профессиональных квалификационных группах, в соответствии с настоящим положением, и окладом (должностным окладом), установленным руководителю, заместителю руководителя в соответствии с настоящим положением, с учетом доплаты за работу в сельской местности, установленной пунктом 7 главы 4 настоящего положения, 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 руководителя, заместителя руководителя 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.

Выплата и размер единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется по согласованию с департаментом.

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. Руководителю, заместителю руководителя учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю учреждения является приказ директора департамента.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления руководителя, заместителя руководителя 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 руководителя, заместителя руководителя.

Руководитель, заместитель руководителя, 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:

- руководителю, заместителю руководителя, принятому на работу по совместительству;
- руководителю, заместителю руководителя, 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 руководителя, заместителя руководителя учреждения

1. Фонд оплаты труда руководителя, заместителя руководителя учреждения 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 учреждения.

Фонд оплаты труда руководителя, заместителя руководителя учреждения 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) руководителя, заместителя руководителя.

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

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

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

4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей 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 руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается:

- в организациях дополнительного образования:

- у руководителя – 5;

- у заместителей руководителя – 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей устанавливается с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

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

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре.