

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Лицей»

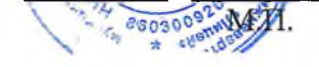
А.В. Гаража
« 2024 » г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Лицей»

О.И. Морозенко
« 2024 » г.



Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей», (далее - работники, МБОУ «Лицей»).

Система оплаты труда работников 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 и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13.11.2023 N 27-нп "Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры".

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1.4. Заработная плата работников состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", с применением к нему районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - районный коэффициент) и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. В локальных нормативных актах МБОУ «Лицей», штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренным Единым квалификационным справочником

должностей руководителей, специалистов и служащих, наименования профессий рабочих должны указываться в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", согласно таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4
I. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"			
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	15 799
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	16 537
II. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"			
2.1.	1 квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя;	16 094
III. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"			
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер по защите информации; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория (бухгалтер; инженер по защите информации; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт)	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория (бухгалтер; инженер по защите информации; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт)	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	20 523
3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	21 557
IV. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"			
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров;	21 409
4.2.	2 квалификационный уровень	главный специалист по защите информации	22 443

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", согласно таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
1	2	3	4
I. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1.1.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, методист	17 127
II. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2.1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	18 604
2.2.	3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования;	19 490
2.3.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель;	20 523

2.4. Размеры окладов рабочих организаций установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", согласно таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4
I. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"			
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (кладовщик, вахтер (контролер КПП), уборщик служебных помещений, дворник, рабочий КОиРЗ)	14 766
II. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"			
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии	15 503

	с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (кладовщик, рабочий КОиРЗ)	
--	---	--

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, установлены с учетом требований профессиональных стандартов и приведены в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3
1.	Специалист по охране труда ¹	18 604
2.	Специалист по закупкам ²	17 718
3.	Ведущий специалист	20 523
4.	Специалист по кадрам, специалист по документационному обеспечению персонала ³	17 718
5.	Специалист административно-хозяйственной деятельности ⁴	17 718
6.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ⁵	20 523
7.	Специалист по безопасности, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности ⁶	17 718

¹Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 №274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда".

²Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 №625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок".

³Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 №109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом".

⁴Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.02.2018 №49н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно-хозяйственной деятельности".

⁵Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.01.2023 №53н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области воспитания".

⁶Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04.2023 №374н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)".

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

2.7. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника на период не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных

высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Нижневартовска от 24.12.2019 N 560 "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Нижневартовска".

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью МБОУ «Лицей».

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам МБОУ «Лицей», реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется в размере 5 000 рублей в месяц (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более классах (группах)) за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам МБОУ «Лицей» в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются в соответствии с решением Думы города Нижневартовска от 24.12.2019 N 560 "О

гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Нижневартовска" за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (далее - автономный округ).

3.6. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за работу в ночное время	35% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 №26-П	оформляется приказом руководителя по согласованию сторон
4.	Выплата за сверхурочную работу	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 №35-П	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 15 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
6.1.	За работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководства	в размере 3 200 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств бюджета автономного округа)

	обучающихся по программам начального, основного, среднего (полного) общего образования	в размере 5 000 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств федерального бюджета)
6.2.	Работа советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательной организации по реализации проекта российского движения детей и молодежи	в размере 5 000 рублей	по факту нагрузки
6.3.	За заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом:		
6.3.1.	При наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1 100 рублей	применяется за 1 объект
6.3.2.	При отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
6.4.	За руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории "педагог-методист"	в размере 1 100 рублей	применяется за 1 объединение, комиссию
6.5.	За проверку тетрадей для учителей начальных классов, преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.6.	Проверка тетрадей для учителей (преподавателей) физики, химии, географии, истории, черчения, биологии	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.7.	За работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.8.	За работу в классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.9.	За преподавание национальных языков КМНС	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.10.	За реализацию программы с углубленным изучением	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

	отдельных предметов		
6.11.	За работу с обучающимися на дому	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.12.	За работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.13.	За работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-методист"	в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
6.14.	За работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-наставник"	в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
6.15.	За работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию "педагог-наставник"	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.	Районный коэффициент	1,7	осуществляется в соответствии
8.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Нижневартовска от 24.12.2019 №560 "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Нижневартовска"

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

3.8. 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 системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере: выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество

выполняемой работы, единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам.

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

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

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата по итогам работы за месяц, год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

При оценке эффективности работы различных категорий работников МБОУ «Лицей» решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников или первичной профсоюзной организации).

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

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы организации.

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется локальным нормативным актом организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более года.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ закрепляется локальным нормативным актом организации.

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

Дополнительно за качество выполняемых работ в МБОУ «Лицей» может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого МБОУ «Лицей» в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.4. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с приказом руководителя МБОУ «Лицей».

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

Выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии

средств по фонду оплаты труда, формируемому организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Выплата по итогам работы за месяц, год устанавливается с учетом фактически отработанного времени в месяце, календарном году, в том числе работникам, проработавшим неполный календарный месяц, год по следующим основаниям:

- поступление на работу в текущем календарном году;
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- в случае увольнения по иным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, изменение сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора).

В отработанное время в месяце, календарном году для расчета размера выплаты по итогам работы за месяц, год включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Выплата по итогам работы за месяц, год производится:

- руководителю организации - на основании приказа директора департамента образования;
- работникам - на основании приказа руководителя организации.

Расчет размера выплаты по итогам работы за год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя организации.

Перечень показателей и условий для премирования работников:

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

Показатели, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

№ п/п	Наименование показателя	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	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

4.5. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

- за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц;
- за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в

месяц.

4.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 7.

Таблица 7

№ П/П	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10 000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7 000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5 000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3 000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	

		3 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
1.2.	Выплата за качество выполняемых работ	в соответствии с пунктом 5.4 раздела V настоящего Положения	руководителю организации	ежемесячно
		0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Выплата по итогам работы за месяц	0% - 10%	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работников 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	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.4.	Выплата по итогам работы за год	0 - 2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работников функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов,	один раз в год

		и приравненных к ним местностях	предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
1.5.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
		10% от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

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

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей организаций приведены в таблице 8.

Таблица 8

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4
	Общеобразовательная организация	от 351 чел. до 950 чел.	55 000

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

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру организации приведены в таблице 9.

Таблица 9

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размеры окладов (должностных окладов) (руб.)
1	2	3	4
2.	Общеобразовательная организация	от 351 чел. до 950 чел.	38 500

5.4. Установление выплаты за качество выполняемых работ руководителю МБОУ «Лицей» осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности руководителя организации за предшествующий календарный год. Для оценки эффективности деятельности руководителя организации используются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности организации и руководителя организации, качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов.

Размеры, условия и порядок установления выплаты за качество выполняемых работ руководителю организации определяются в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности, критериями оценки эффективности и результативности работы в баллах, утвержденными приказом департамента образования (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации), с которым руководитель организации должен быть ознакомлен под подпись.

Качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов оцениваются на основании отчетов организации о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов. Общая сумма баллов за эффективность деятельности руководителя организации по итогам года не должна превышать 100 баллов.

Оценка эффективности деятельности организаций и руководителей организаций осуществляется ежегодно, в срок до 1 марта, комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций.

Состав комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей организаций, а также порядок работы комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей организаций утверждаются приказом департамента образования. Результаты оценки эффективности деятельности руководителей организаций оформляются оценочным листом, форма которого утверждается приказом департамента образования. По результатам оценки эффективности деятельности руководителей организаций оценочный лист хранится в отделе качества образования департамента образования. Выписка из приказа выдается руководителю организации под подпись в течение 15 дней со дня издания приказа департамента образования о результатах оценки эффективности деятельности руководителей организаций.

Руководителю организации расчет размера выплаты за качество выполняемых работ производится МБОУ «Лицей» самостоятельно (на период с 1 февраля по 31 января) с учетом количества набранных баллов руководителем организации по результатам оценки эффективности деятельности по следующей формуле:

$$СВэд = СР / 100 * Кнб,$$

где:

СВэд - размер выплаты за качество выполняемых работ руководителю организации;

СР - объем средств, направляемых на стимулирование руководителя организации в календарном месяце;

Кнб - количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации.

Количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации устанавливается на год на основании приказа департамента образования (на период с 1 февраля по 31 января).

Размер выплаты за качество выполняемых работ может пересматриваться организацией самостоятельно в период действия приказа департамента образования в случаях повышения установленного размера оклада (должностного оклада), реорганизации организации.

Руководителю организации, в которой образовательный процесс не осуществлялся в оцениваемом периоде, выплата за качество выполняемых работ устанавливается на период с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности руководителя

организации в размере 50% от оклада (должностного оклада) руководителя организации.

Руководителю организации, назначаемому на должность, устанавливается выплата за качество выполняемых работ на период с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности руководителя организации в размере 35% от оклада (должностного оклада) руководителя организации.

Руководителю организации, у которого истек срок действия трудового договора и был заключен новый трудовой договор в одном и том же учреждении, выплата за качество выполняемых работ сохраняется в объеме, установленном по результатам последней оценки эффективности деятельности руководителя организации.

Руководителю организации, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, на период с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности руководителей организаций устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 35% от оклада (должностного оклада) руководителя организации.

Очередной оценкой эффективности деятельности и качества труда для указанных руководителей организаций является первая оценка эффективности деятельности и качества труда, проводимая по истечении не менее четырех месяцев их работы в оцениваемом периоде.

Максимальный объем средств, направляемых на стимулирование руководителя организации, устанавливается в размере 50% от оклада (должностного оклада) руководителя организации.

5.5. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

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

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

- несоблюдение требований настоящего Положения.

Основанием для рассмотрения вопроса снижения стимулирующих выплат руководителю организации является направленная в комиссию по оценке эффективности деятельности руководителей организаций по состоянию на 10 число месяца, следующего за месяцем, в котором установлены случаи нарушения, предусмотренные абзацами вторым - четвертым пункта 5.5 настоящего Положения:

- служебная записка руководителя организации об установленном случае нарушения по результатам проверок (контрольных мероприятий) организации и (или) деятельности самого руководителя организации с указанием наименования документа по итогам проверки, его номера и даты регистрации;

- служебная записка должностного лица департамента образования о выявленном им случае нарушения или неисполнения должностных обязанностей руководителем организации.

Размеры снижения стимулирующих выплат:

- в случае неприменения дисциплинарного взыскания - 2%;

- в случае применения дисциплинарного взыскания (замечание - на 5%, выговор - на 10%).

Конкретный размер и условия снижения выплаты за качество выполняемых работ руководителю организации определяются комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций и утверждаются приказом департамента образования не позднее последнего числа текущего месяца.

Если руководителю МБОУ «Лицей» снижен размер стимулирующих выплат, он должен быть ознакомлен с соответствующим приказом департамента образования под подпись и имеет право его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не

приостанавливает действие приказа департамента образования.

Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с таблицей 7 настоящего Положения.

Иные выплаты руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

5.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

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

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается муниципальным правовым актом с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.8. Предельный объем учебной (преподавательской) работы с обучающимися (воспитанниками), которая может выполняться в организации ее руководителем, определяется департаментом образования.

Оплата за часы учебной (преподавательской) работы руководителя организации, заместителя руководителя организации с обучающимися (воспитанниками) производится в соответствии с тарификацией исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника, установленного в строке 3.4 таблицы 2 настоящего Положения, и нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится за фактические часы учебной (преподавательской) работы руководителя организации, заместителя руководителя организации с обучающимися (воспитанниками).

Объем учебной (преподавательской) работы, срок ее выполнения устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору):

- руководителю организации - на основании его письменного заявления и ходатайства департамента образования;

- заместителю руководителя организации - на основании его письменного заявления и приказа руководителя организации.

За выполнение учебной (преподавательской) работы осуществляются стимулирующие выплаты в порядке и на условиях, предусмотренных локальным актом организации.

5.9. Руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру за осуществление дополнительных видов деятельности, приносящих доход, производится выплата в соответствии с локальным актом организации, регулирующим порядок оплаты труда за счет средств, полученных от дополнительных видов деятельности, приносящих доход.

5.10. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру организации закрепляется локальным нормативным актом организации и устанавливается на срок не более одного года.

VI. Иные выплаты

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы МБОУ «Лицей», учитывая особенности и специфику ее работы, устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная доплата за ученую степень;
- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией;
- персональная доплата к окладу (должностному окладу).

6.2. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам устанавливается работникам, состоящим в списочном составе по основному месту работы, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в длительном отпуске, предоставленном педагогическим работникам в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события:

- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 10 декабря - День образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;
- отраслевой профессиональный праздник по основной деятельности организации, в том числе День учителя.

Выплата единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам производится:

- руководителю организации - на основании приказа директора департамента образования;
- работникам - на основании приказа руководителя организации.

Размер единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам устанавливается указанными приказами и не может превышать 10 тысяч рублей.

6.3. Работникам 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 ставки (должности).

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников, включая руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Конкретный размер единовременной выплаты устанавливается приказом руководителя МБОУ «Лицей».

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;

- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

- работнику, использовавшему право на ее получение в текущем календарном году в муниципальном учреждении города Нижневартовска, органе местного самоуправления города Нижневартовска. Использование права на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска подтверждается справкой с прежнего места работы.

6.4. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум окладам (должностным окладам) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и является обязательной к выплате со стороны руководителя организации.

6.5. Ежемесячная доплата за ученую степень при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается работникам в размере 2 500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1 600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной доплаты за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Ежемесячная доплата за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой работником, но не свыше одной доплаты, и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.6. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью.

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

6.7. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением уменьшилась. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Размер персональной доплаты к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31 августа 2024 года, и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строке 1.5 таблицы 7 настоящего Положения, иных выплат, указанных в пунктах 6.5, 6.6 настоящего Положения, и компенсационных выплат, указанных в строках 6.1 - 6.18 таблицы 5 настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев исходя из объема субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, иные цели.

Фонд оплаты труда МБОУ «Лицей» определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов), фондов компенсационных и стимулирующих выплат, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимых от фонда оплаты

труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающих предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата молодым специалистам) - 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства:

- на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.5 настоящего Положения;

- на достижение целевых показателей среднемесячной заработной платы отдельных категорий педагогических работников, установленных указами Президента Российской Федерации.

7.3. Руководитель МБОУ «Лицей» несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных настоящим Положением требований.

Руководитель МБОУ «Лицей» несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя организации и главного бухгалтера организации.

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

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу организации, приведен в таблице 10.

Таблица 10

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу организации

№ п/п	Наименование должности
1	2
Перечень должностей работников организации, относящихся к административно-управленческому персоналу	
1.	Главный бухгалтер
2.	Заместитель руководителя
3.	Руководитель
Перечень должностей работников организации, относящихся к основному персоналу	
1.	Воспитатель
2.	Инструктор по физической культуре
3.	Инструктор-методист
4.	Концертмейстер
5.	Методист
6.	Младший воспитатель
7.	Музыкальный руководитель
8.	Педагог дополнительного образования
9.	Педагог-библиотекарь
10.	Педагог-организатор
11.	Педагог-психолог
12.	Помощник воспитателя

13.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
14.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
15.	Социальный педагог
16.	Старший воспитатель
17.	Старший методист
18.	Старший педагог дополнительного образования
19.	Старший тренер-преподаватель
20.	Тренер-преподаватель
21.	Тьютор
22.	Учитель
23.	Учитель-дефектолог
24.	Учитель-логопед (логопед)
Перечень должностей работников организации, относящихся к вспомогательному персоналу	
1.	Администратор
2.	Архивариус
3.	Бухгалтер
4.	Ведущий специалист
5.	Главный (ведущий) специалист по охране труда
6.	Главный (механик, специалист по защите информации)
7.	Делопроизводитель
8.	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения
9.	Диспетчер образовательного учреждения
10.	Документовед
11.	Должности рабочих всех квалификационных уровней и разрядов
12.	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей
13.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей
14.	Заведующий производством (шеф-повар)
15.	Заведующий хозяйством
16.	Заместитель главного бухгалтера
17.	Инженер
18.	Инженер по защите информации
19.	Инженер-программист
20.	Консультант по закупкам
21.	Контрактный управляющий
22.	Лаборант
23.	Механик
24.	Младший специалист по охране труда
25.	Начальник отдела кадров
26.	Начальник отдела организации и оплаты труда
27.	Начальник отдела охраны труда
28.	Работник контрактной службы
29.	Руководитель службы охраны труда
30.	Секретарь
31.	Секретарь руководителя

32.	Системный администратор
33.	Специалист административно-хозяйственной деятельности
34.	Специалист по антитеррористической защищенности и безопасности
35.	Специалист по безопасности
36.	Специалист по документационному обеспечению персонала
37.	Специалист по закупкам
38.	Специалист по защите информации
39.	Специалист по кадрам
40.	Специалист по компенсациям и льготам
41.	Специалист по нормированию и оплате труда
42.	Специалист по организации и оплате труда
43.	Специалист по охране труда
44.	Специалист по персоналу
45.	Специалист, ответственный за обеспечение антитеррористической защищенности
46.	Старший специалист по закупкам
47.	Техник
48.	Техник по защите информации
49.	Техник-лаборант
50.	Техник-программист
51.	Фотограф
52.	Художник
53.	Экономист
54.	Юрисконсульт



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ГОРОД ОКРУЖНОГО ЗНАЧЕНИЯ НИЖНЕВАРТОВСК

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЛИЦЕЙ»**

П Р И К А З

05.06.2024

336/1

О разработке и утверждении Положений
«Об установлении системы оплаты труда
работников», «О порядке и условиях выплат
стимулирующего характера»

На основании постановления администрации города № 413 от 24.05.2024 г. «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города;

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, 53 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", руководствуясь приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13.11.2023 №27-нп "Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры", в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города:

1. Разработать и утвердить Положения «Об установлении системы оплаты труда работников», «О порядке и условиях выплат стимулирующего характера» в срок до 20.06.2024 г.;

2. Ввести в действие Положения «Об установлении системы оплаты труда работников», «О порядке и условиях выплат стимулирующего характера» с 02.09.2024г.

3. Признать утратившими силу Положения «О порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам МБОУ «Лицей», «О системе оплаты труда работников МБОУ «Лицей» с момента вступления в силу новых Положений.

4. Инженеру Скорюпину Д.М. разместить Положения на официальном сайте МБОУ «Лицей».

5. Специалисту отдела кадров А.С. Салимгареевой обеспечить осуществление организационных мероприятий по ознакомлению работников МБОУ «Лицей» с настоящим приказом под подпись.

6. Бухгалтеру Белоглазовой Н.А. при расчете заработной платы руководствоваться внесенными изменениями.

7. Главному бухгалтеру Л.В. Никоновой обеспечить исполнение настоящего приказа и надлежащий контроль за начислением оплаты труда и осуществления всех выплат работникам с учетом внесенных изменений.

8. Приказ вступает в силу с даты его издания.




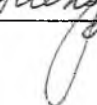
9. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Директор



О.И. Морозенко

С приказом ознакомлены:

 Д.М. Скорюпин
 А.В. Салимгареева
 Н.А. Белоглазова
 Л.В. Никонова