

Утверждаю
директор МКОУ Юмасинская СОШ
_____ В.В. Бабанак
приказ №351-од от от 24 июня 2024 года

ИЗМЕНЕНИЯ
в приказ №325-од от 05.06.2024г.
ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Юмасинская средняя общеобразовательная школа
(далее - Положение)

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Юмасинская средняя общеобразовательная школа
(далее - Положение)

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрация Кондинского района от 06 августа 2018 года № 1533 «О требованиях к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района», приказом Департамента образования и науки Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 13 ноября 2023 года № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций ХМАО – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки ХМАО – Югры», постановлением администрации Кондинского района № 612 от 10 июня 2024 года «О внесении изменений в постановление администрации Кондинского района 02 мая 2024 года № 467 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района», в целях совершенствования системы оплаты труда работников МКОУ Юмасинская СОШ 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 и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда организации.

2. Понятия и термины, применяемые в Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Кондинского района от 06 августа 2018 года № 1533 «О требованиях к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района».

Молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 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.

Молодой работник - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), имеющий трудовой стаж не более трех лет и не относящийся к категории «молодой специалист».

3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников

организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения.

4. Заработная плата работников организации состоит из:
оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
компенсационных выплат;
стимулирующих выплат;
иных выплат, предусмотренных Положением.

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 июня 2000 года № 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 местностях.

Раздел II. Основные условия оплаты труда

6. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

7. Размеры окладов (должностных окладов) работников общетраслевых 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 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1.

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих работников образовательных организаций и размеры должностных окладов

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
	2	3	4
	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»		
	1 квалификационный	делопроизводитель; секретарь;	15 799

.1.	уровень	архивариус	
2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	16 537
.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1.	1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-лаборант; техник по защите информации; техник-программист	16 094
2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	16 832
3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела	17 718
.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер; инженер-электроник (электроник); психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; эксперт; юрист-консультант	17 718
2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 490
4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	20 523
5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	21 557
.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		

1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела материально-технического снабжения	21 409
----	----------------------------	---	--------

8. 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 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2.

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников образовательных организаций и размеры должностных окладов

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.	1 квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	15 503
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	16 242
2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	17 127
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	17 718
2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	18 604
3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения;	19 490

		методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	
4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель (реализующий программы СПО); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1.	1 квалификационный уровень	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	21 409

9. Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», согласно таблице 3.

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы должностей работников учреждений культуры, искусства и кинематографии в образовательных организациях и размеры должностных окладов

п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
	2	3
.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
.1.	должности руководителей без квалификационной категории: звукорежиссер	17 718
.2.	должности руководителей по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: звукорежиссер	18 604
.3.	должности руководителей по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: звукорежиссер	19 490

10. Размеры окладов рабочих организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», согласно таблице 4.

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы рабочих образовательных организаций и размеры должностных окладов

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада (должностного оклада), рублей
	2	3	4
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в	14 766

		соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 503
2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 242
3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 127
4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	18 013

11. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 5.

Таблица 5

**Размеры должностных окладов по должностям служащих,
не включенным в профессиональные квалификационные группы**

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
----------	-------------------------	---

1	2	3
1.	специалист по закупкам <1>	17 718
2.	специалист по документационному обеспечению персонала <4>	17 718
3.	специалист по персоналу <4>	17 718
4.	специалист по административно – хозяйственной деятельности <6>	17 718
5.	специалист по безопасности, специалист по обеспечению антитеррористической защищенности и безопасности, специалист, ответственный за обеспечение антитеррористической защищенности <7>	17 718
6.	специалист по охране труда <3>	18 604
7.	системный администратор <2>	18 604
8.	ведущий специалист	20 523
9.	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями <5>	20 523
10.	работник контрактной службы, контрактный управляющий <1>	21 409
11.	ассистент по оказанию технической помощи <8>	16 242

Размеры должностных окладов установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

<1> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

<2> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2020 года № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

<3> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

<4> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года № 109н "Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

<5> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 января 2023 года № 53н "Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в

области воспитания».

<6> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02 февраля 2018 года № 49н "Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по административно – хозяйственной деятельности».

<7> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27 апреля 2023 года № 374н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)».

<8> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2017 года N 351н "Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья".

12. Оклады (должностные оклады) заместителям руководителей структурных подразделений, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на 10 - 40% ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

13. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

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

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

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

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

Раздел III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

14. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки 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).

15. 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.

16. Выплаты за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями

(районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки 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 постановлением администрации Кондинского района от 14 декабря 2015 года № 1660 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района».

17. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-п и постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-п.

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 образовательной организации по реализации образовательных программ.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, осуществляется в размере 10 000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику в 2 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 образовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета Кондинского района, в рамках Единой субвенции бюджетам муниципальных районов и городских округов для обеспечения государственных гарантий на получение образования и осуществления переданных органам местного самоуправления муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа - Югры отдельных государственных полномочий, на основании постановления администрации Кондинского района от 14 декабря 2015 года № 1660 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района».

18. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 6.

Таблица 6

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4

1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Время работы с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени
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 июня 2018 года № 26-П, по согласованию сторон	Оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	Не менее 4% от оклада (должностного оклада), тарифной ставки	По результатам специальной оценки условий труда работника
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 июня 2023 года N 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,	До 100% оклада (должностного оклада), тарифной ставки по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	Оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы

	определенной трудовым договором		
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
6.1.	За работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководителя обучающихся по программам начального, основного, среднего (полного) общего образования	В размере 3 200 рублей	На 1 класс-комплект (за счет средств бюджета автономного округа)
		В размере 10 000 рублей	На 1 класс-комплект (за счет средств федерального бюджета)
6.2.	За заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом:		
6.2.1.	При наличии движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	В размере 1 100 рублей	Применяется за 1 объект
6.2.2.	при отсутствии движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	В размере 550 рублей	Применяется за 1 объект

6.3.	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
6.4.	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
6.5.	Проверка тетрадей для учителей (преподавателей) физики, химии, географии, истории, черчения, биологии	В размере 550 рублей на ставку заработной платы	По факту нагрузки
6.6.	За работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	В размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	По факту нагрузки
6.7.	За преподавание национальных языков коренных	В размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	По факту нагрузки

	малочисленных народов Севера		
6.8.	За реализацию программы с углубленным изучением отдельных предметов	В размере 550 рублей на ставку заработной платы	По факту нагрузки
6.9.	За работу с обучающимися на дому	В размере 1100 рублей на ставку заработной платы	По факту нагрузки
6.10.	За работу в классах (дошкольных группах) компенсирующего обучения (направленности) (за исключением классов (дошкольных групп), созданных в образовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	В размере 1100 рублей на ставку заработной платы	По факту нагрузки
6.11.	За работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	В размере 1100 рублей на ставку заработной платы	По факту нагрузки
6.12.	За работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную	В размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	По факту нагрузки

	категорию «педагог-методист»		
6.13.	За работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	В размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	По факту нагрузки
6.14.	За работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»	В размере 1100 рублей на ставку заработной платы	По факту нагрузки
7.	Повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности	30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года N 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов)
8.	Районный коэффициент за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления администрации Кондинского района от 14 декабря 2015 года № 1660 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета
9.	Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

			Кондинского района»
--	--	--	---------------------

19. 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.

20. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями 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 одновременно в абсолютном размере: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам.

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

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

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

Оценка эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

22. 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 всех служб организации.

Порядок установления выплаты закрепляется «Положением о порядке распределения стимулирующих выплат работникам МКОУ Юмасинская СОШ».

Выплата устанавливается на срок не более года.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются «Положением о порядке распределения стимулирующих выплат», в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Управления.

23. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми «Положением о порядке распределения стимулирующих выплат», в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным Управлением.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов

организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется в соответствии с «Положением о порядке распределения стимулирующих выплат.»

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

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

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

24. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации (Положением о порядке распределения стимулирующих выплат).

Выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

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

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 7.

Таблица 7

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

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
	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 не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

25. 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.

26. Ежемесячная доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам (служащим) в организациях, расположенных в сельской местности, в размере 2000 рублей из расчета на ставку заработной платы по факту нагрузки.

27. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 8.

Таблица 8

Перечень и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
	2	3	4	5

1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 50% от должностного оклада (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
		0% - 15% от должностного оклада (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
		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)	
2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% от должностного оклада (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		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
.3.	Выплата по итогам работы за год	Не более 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной	Работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных	1 раз в год при наличии средств фонда оплаты труда

		плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии)	должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
4.	Выплата по итогам работы за месяц	0-10% от должностного оклада (оклада)	Работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	Ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
5.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от должностного оклада (оклада)	За высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	Ежемесячно
		10% от должностного оклада	За первую квалификационную категорию педагогическим работникам	
6.	Доплата за работу в сельской местности	2 000 рублей	Руководителям и специалистам (служащим) в организациях, расположенных в сельской местности	Ежемесячно

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

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

29. 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 образовательных организаций приведены в таблице 9.

Таблица 9

**Размеры окладов (должностных окладов)
руководителей образовательных организаций**

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный <*> /	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1	Общеобразовательная организация	до 100 чел.	53 000
		от 101 чел. до 150 чел.	55 000

<*> Расчет приведенного контингента обучающихся осуществляется путем суммирования контингента обучающихся очной формы обучения, произведения контингента обучающихся очно-заочной формы обучения и коэффициента 0,25, произведения контингента обучающихся заочной формы обучения и коэффициента 0,1 по данным официальной статистики на отчетную дату. При расчете значение округляется до целого числа.

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

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации приведены в таблице 10.

Таблица 10

**Размеры окладов (должностных окладов)
заместителям руководителя, главному бухгалтеру**

	Тип образовательной	Контингент обучающихся	Размеры окладов
--	---------------------	------------------------	-----------------

№ п/п	организации	(воспитанников) приведенный <*>	(должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1.	Общеобразовательная организация	до 100 чел.	31 800
		от 101 чел. до 150 чел.	33 000

 <*> Расчет приведенного контингента обучающихся осуществляется путем суммирования контингента обучающихся очной формы обучения, произведения контингента обучающихся очно-заочной формы обучения и коэффициента 0,25, произведения контингента обучающихся заочной формы обучения и коэффициента 0,1 по данным официальной статистики на отчетную дату. При расчете значение округляется до целого числа.

31. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Управления.

32. 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, не достижение 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 Кондинскому району, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти автономного округа и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

- несоблюдение требований настоящего Положения.

33. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за 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.

34. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем муниципального учреждения».

35. Заработная плата руководителя организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными Положением. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и

рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платой работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется Управлением в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Кондинского района от 11 января 2017 года № 22 «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования Кондинский район и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений».

36. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

36.1. В общеобразовательных организациях:

у руководителя - 5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера - 5.

37. Информация о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций, рассчитанной за календарный год размещается в информационно-коммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением администрации Кондинского района от 10 января 2017 года № 18 «О Порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Кондинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Раздел VI. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам, молодым работникам;
- ежемесячная доплата за ученую степень;
- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией;
- персональная доплата к окладу (должностному окладу).

39. 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 осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с Управлением не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 рублей.

40. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности (педагогические работники из расчета 18 часов).

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 директора МКОУ Юмасинская СОШ.

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 образовательной организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2,0 должностных окладов (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.

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается приказом директора МКОУ Юмасинская СОШ ежегодно.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

41. 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 2,0 должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, 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.

42. Работникам при наличии ученой степени, при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень, в размере:

- доктор наук – 2 500 рублей;
- кандидат наук – 1 600 рублей.

Основанием для установления доплаты за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

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

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

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

44. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании)

условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Размер персональной доплаты 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 строках 5, 6 таблицы 8 раздела VI настоящего Положения, иных выплат, указанных в пунктах 42, 43 раздела VI настоящего Положения и компенсационных выплат, указанных в строках 6 - 6.14 таблицы 6 раздела III настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

45. 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 работниками норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени), осуществляется в пределах средств фонда оплаты, формируемого в соответствии с разделом VII Положения.

46. Отдельным категориям работников организаций с целью обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», устанавливается доплата в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII Положения.

Порядок установления доплаты закрепляется приказом Управления.

Раздел VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

47. Фонд оплаты труда работников организации формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из:

- размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным организациям из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

- объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников организации.

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

48. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) 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 минимального размера оплаты труда в соответствии с пунктом 5 Раздела I настоящего Положения.

Учитываются средства, необходимые для достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы».

49. Директор МКОУ Юмасинская СОШ несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных настоящим Положением требований.

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения стимулирующих выплат работникам
МКОУ Юмасинская СОШ

I. Общие положения.

1. Настоящее Положение (далее – Порядок), определяет механизм осуществления стимулирующих выплат в организации и критерии для стимулирующей оценки труда работников.

2. Данное Положение разработано с учётом Постановления администрации Кондинского района от 02.05.2024 № 467 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района», Положения об установлении системы оплаты труда работников МКОУ Юмасинская СОШ, специфики деятельности Школы, стратегии развития Школы, образовательной программы, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла Школы, позиционирования на рынке образовательных услуг с целью установления стимулирующих выплат работникам Школы, обеспечивающих повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач Школы, а так же с целью поощрения за выполненную работу. Положение распространяется на работников, работающих на постоянной основе по основному месту работы, а также совместителей и лиц, совмещающих должности более двух месяцев.

3. Стимулирующие выплаты представляют собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера работникам МКОУ Юмасинская СОШ.

Стимулирующая выплата выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце всем работникам.

Фактически отработанное время для расчета размера стимулирующей выплаты определяется согласно таблице учета рабочего времени.

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

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

Оценка эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

5. 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 всех служб

организации.

Выплата устанавливается на срок не более года.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми данным Порядком.

На данные выплаты стимулирующего характера распределяется не более 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов).

5.1. В случае невыполнения должностных обязанностей, зафиксированных приказом руководителя, а также в случае получения работником дисциплинарного взыскания (замечание, выговор), в установленном порядке, выплата приостанавливается.

5.2. Решение о приостановлении выплаты за интенсивность и высокие результаты или выплата её, не в полном объеме, определяется руководителем в соответствии с Порядком установления выплаты в МКОУ Юмасинская СОШ, по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном трудовым законодательством;

5.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику может быть приостановлена за:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение Правил техники безопасности и охраны труда (в том числе инструкций по охране труда и пожарной безопасности), повлекших за собой травмы среди учащихся и работников;
- обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы, нанесение физического и морального вреда) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение норм педагогической этики на основании результатов расследования;
- ухудшение показателей его работы, снижение её качества;
- нарушение трудовой дисциплины, наличие дисциплинарного взыскания;
- невыполнение приказов по школе, распоряжений учредителя, локальных нормативных актов, Устава образовательного учреждения;
- невыполнение решений педсовета, приказов по выполнению определенного задания;
- некачественное, неправильное оформление установленной отчетности, документов, недостоверность отчетных данных, нарушение сроков предоставления;
- необоснованный отказ от выполнения задания вышестоящего руководителя, участия в методической работе, общешкольных мероприятиях;
- невыполнение функциональных обязанностей, определенных должностной инструкцией;
- халатное отношение к материально-технической базе;
- наличие замечаний по результатам проверок школьной, районной и окружной комиссией.

5.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителем учреждения на год, по согласованию с профсоюзным комитетом, работниками:

- Прочие специалисты (учебно-вспомогательный персонал) – 10%;
- Служащие – 10%
- Рабочие – 10%.

Выплаты устанавливаются приказом руководителем учреждения в период с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года, по согласованию с профсоюзным комитетом, работниками.

6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с

показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности МКОУ Юмасинская СОШ.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

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

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

6.1. Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, индикаторно-рейтинговых карт (ИРК) для педагогических работников, за исключением работников указанных в пункте 6.3., предоставляемых в комиссию по распределению фонда стимулирования работникам один раз в полугодие: до 25 сентября и до 20 февраля. Комиссия вправе пересматривать параметры и критерии эффективности деятельности работников по собственной инициативе или на основании их предложений не чаще одного раза в год.

6.2. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в соответствии с критериями, разработанными и утвержденными Школой в Индикаторно – рейтинговой карте, (далее - ИРК) и осуществляется с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу, за эффективное решение поставленных целей и задач Школы на основе ИРК.

6.3. Выплата устанавливается на срок не более полугодя. Периодичность осуществления выплаты за качество работы – ежемесячно, согласно баллов определённых комиссией по распределению в соответствии с индикаторными картами поданными работниками. Размер средств направленных на данную выплату не более 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов).

Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются руководителем учреждения на год, по согласованию с профсоюзным комитетом, работниками:

- Руководители 2- 3 уровня – 10%;
- преподаватель – организатор ОБЖ – 10%
- тьютер – 10%;
- музыкальный руководитель - 10%;
- инструктор по физической культуре; - 10%;
- педагог дополнительного образования – 10%.
- педагог-библиотекарь – 10%

6.4. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения

при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

6.4.1. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией, на основании приказа директора школы:

- особыми достижениями и особо важной работой являются:

Таблица №1

№ п/п	Показатель для назначения выплаты	Размер выплаты в рублях
1	Получение работником премии в сфере «Образование» (грант, диплом): А) муниципальный уровень; Б) региональный уровень; В) федеральный уровень;	10000 15000 20000
2	Получение организацией премии в сфере «Образование»: (участники группы подготовки документов на грант или конкурс): А) муниципальный уровень; Б) региональный уровень; В) федеральный уровень;	10000 15000 20000
3	Участие в конкурсе конкурса профессионального мастерства в сфере «Образования» - «Педагог года»: А) школьного этапа; Б) муниципального этапа; В) регионального этапа;	1 место 5000р. 1 место 20000р. призёр 15000р. Лауреат – 10000р. 1 место – 30000р. призёр – 20000р. Лауреат – 15000р.
4	Подготовка обучающегося, для участия во Всероссийской олимпиады школьников (за каждого участника) Муниципальный этап: Участник Призёр Победитель Региональный этап: Участник Призёр Победитель	1000р. 3000р. 5000р. 5000р. 10000р. 15000р.
5	Организация новых, эффективных форм отдыха обучающихся (программа летнего отдыха) Участие в конкурсе вариативных программ организации летнего отдыха. Призёр Победитель	5000р. 8000р.
6	Качественное участие в организации и проведении муниципальных, зональных, региональных мероприятий на базе школы (за каждое мероприятие)	
6.1.	Организация мероприятий проводимых на базе школы (создание условий для мероприятий)	3000р.
6.2.	Проведение мероприятий на базе школы	до 5000р.

7.	Качественное участие работников Школы в мероприятиях различного уровня на базе других учреждений и организаций, в том числе образовательных организаций (за каждое участие): А) муниципальный уровень; Б) региональный уровень;	3000р. 5000р.
8.	За подготовку участников олимпиад и конкурсов согласно перечня утверждённых на федеральном уровне: Участник Призёр Победитель	5000р. 10000р. 15000р.
9.	Качественное выполнение срочных работ	до 30000р.
10.	Эффективная работа, направленная на повышение имиджа организации	до 30000р.
11.	Качественное выполнение работ большой сложности, и/или большого объёма	До 30000р.

6.5. В случае невыполнения должностных обязанностей, зафиксированных приказом руководителя, а также в случае получения работником дисциплинарного взыскания (замечание, выговор), в установленном порядке, выплата приостанавливается.

6.5.1. Решение о приостановлении выплаты за качество работы или выплате её не в полном объеме, определяется руководителем в соответствии с Порядком установления выплаты в МКОУ Юмасинская СОШ, по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном трудовым законодательством;

6.5.2. Выплата за качество работы работнику может быть приостановлена за:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение Правил техники безопасности и охраны труда (в том числе инструкций по охране труда и пожарной безопасности), повлекших за собой травмы среди учащихся и работников;
- обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы, нанесение физического и морального вреда) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение норм педагогической этики на основании результатов расследования;
- ухудшение показателей его работы, снижение её качества;
- нарушение трудовой дисциплины, наличие дисциплинарного взыскания;
- невыполнение приказов по школе, распоряжений учредителя, локальных нормативных актов, Устава образовательного учреждения;
- невыполнение решений педсовета, приказов по выполнению определенного задания;
- некачественное, неправильное оформление установленной отчетности, документов, недостоверность отчетных данных, нарушение сроков предоставления;
- необоснованный отказ от выполнения задания вышестоящего руководителя, участия в методической работе, общешкольных мероприятиях;
- невыполнение функциональных обязанностей, определенных должностной инструкцией;
- халатное отношение к материально-технической базе;
- наличие замечаний по результатам проверок школьной, районной и окружной комиссией.

7. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, «Положением о системе оплаты труда работников МКОУ Юмасинская СОШ» и данным Порядком.

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

наличии средств по фонду оплаты труда формируемого организацией в соответствии с разделом VII «Положения» (в части средств субвенции для обеспечения государственных гарантий на получение образования и осуществления, переданных органам местного самоуправления муниципальных образований автономного округа отдельных государственных полномочий в области образования (СОШ), субвенции на социальную поддержку отдельных категорий обучающихся в муниципальных общеобразовательных организациях, частных общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по имеющим гос.аккредитацию основным общеобразовательным программам (расходы на содержание пищеблока за счет торговой надбавки на организацию питания обучающихся) и местного бюджета).

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от оклада (оклада) работника. Выплата по итогам работы за месяц производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда (в части средств субвенции для обеспечения государственных гарантий на получение образования и осуществления, переданных органам местного самоуправления муниципальных образований автономного округа отдельных государственных полномочий в области образования (СОШ), субвенции на социальную поддержку отдельных категорий обучающихся в муниципальных общеобразовательных организациях, частных общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по имеющим гос.аккредитацию основным общеобразовательным программам (расходы на содержание пищеблока за счет торговой надбавки на организацию питания обучающихся) и местного бюджета).

Выплаты по итогам работы за месяц, год не выплачиваются работнику, с которым на момент издания приказа о премировании, расторгнут трудовой договор.

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

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

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
	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 не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

8. 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.

9. Ежемесячная доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам (служащим) в организациях, расположенных в сельской местности, в размере 2000 рублей из расчета на ставку заработной платы по факту нагрузки.

10. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Перечень и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 50% от должностного оклада (для вновь принятых на	специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых	Ежемесячно, с даты приема на работу

		срок 1 год - не менее 10%)	работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	
		0% - 15% от должностного оклада (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
		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)	
		0 - 50% от должностного оклада (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим	
2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% от должностного оклада (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим	Ежемесячно

			работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	
		В абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		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
.3.	Выплата по итогам работы за год	Не более 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии)	Работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год при наличии средств фонда оплаты труда
	Выплата по итогам	0-10% от	Работникам за	Ежемесячно, в

4.	работы за месяц	должностного оклада (оклада)	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	пределах экономии средств по фонду оплаты труда
5.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от должностного оклада (оклада)	За высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	Ежемесячно
		10% от должностного оклада	За первую квалификационную категорию педагогическим работникам	
6.	Доплата за работу в сельской местности	2 000 рублей	Руководителям и специалистам (служащим) в организациях, расположенных в сельской местности	Ежемесячно

II. Порядок организации деятельности Комиссии по определению размера выплаты за качество выполняемой работы отдельных категорий работников педагогических работников:

1. Состав Комиссии:

1.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется Общим собранием работников школы, утверждается приказом директора школы.

1.2. Председатель комиссии избирается большинством голосов членов комиссии;

1.3. Состав комиссии, в количестве 5-7 человек. Избирается простым большинством голосов на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом директора школы.

1.4. Секретарь комиссии ведёт протоколы заседаний, выдаёт выписки из протоколов, ведёт иную документацию;

2. Порядок работы Комиссии:

2.1. Заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат проводятся:

- для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работы один раз в полугодие – до 25 сентября, до 20 февраля;

- если последний день месяца выпадает на выходной или праздничный, то заседание комиссии проводится в предшествующий назначенному числу рабочий день.

2.2. Заседания Комиссии является правомочным, если на нём присутствуют не менее 2/3 членов. Решение Комиссии принимается, простым большинством голосов.

3. Размер стимулирующих выплат определяется с учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения.

4. Стимулирующие выплаты к праздничным датам могут выплачиваться сотрудникам находящимся в декретном отпуске и отпуске по уходу за ребёнком.

5. Выплата руководителю осуществляется из Фонда стимулирующих выплат на основании приказа начальника Управления образования. Заместителям руководителя, руководителям на основании приказа руководителя учреждения из фонда стимулирования учреждения.

6. Порядок деятельности комиссии и работников по осуществлению стимулирующих выплат:

- заполнения ИРК работниками один раз в полугодие до 25 сентября, до 20 февраля и предоставления в Комиссию по распределению фонда стимулирования, с регистрацией в журнале;

- проведения заседания Комиссии, по проверке индикаторно - рейтинговых карт работников один раз в полугодие до 25 сентября, до 20 февраля, в случае необходимости, осуществляет проверку достоверности предоставляемых работниками школы подтверждающих документов.

- установление и определению количества баллов по каждому работнику, и структурному подразделению, с фиксированием в протоколе заседания комиссии (комиссия вправе осуществлять проверку достоверности предоставляемых работниками материалов) на следующее полугодие;

- устанавливает размер разовых выплат на основании ходатайств заместителей директора и приказов для всех работников, кроме заместителей директора, педагогов, конкретной суммой согласно сумме фонда стимулирования конкретного структурного подразделения;

- ознакомление каждого работника с количеством утвержденных к распределению баллов письменно с отметкой в ИРК;

- предоставление в бухгалтерию приказа директора для начисления стимулирующей выплаты (по количеству баллов), являющейся частью заработной платы.

- предоставление директору протокола заседания Комиссии в 3-х дневный срок, для утверждения приказом.

В случае несогласия с решением комиссии, работник направляет заявление о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием, в течении 3 календарных дней с момента издания приказа директора об установленных выплатах.