



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НЯГАНИ**  
Ханты-Мансийский автономный округ-Югра

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

26.03.2015

№ 1658

Об утверждении положения  
о размерах и условиях оплаты  
труда работников муниципальных  
образовательных организаций,  
находящихся в ведомственной  
принадлежности Комитета  
образования и науки Администрации  
города Нягани

В соответствии со статьями 43, 48 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты - Мансийского автономного округа – Югры 16.01.2014 года №1-нп «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Ханты - Мансийского автономного округа – Югры» (с изменениями на 14.03.2014), статьями 37, 53, 57 Устава города Нягани,:

1. Утвердить:

1.1. Положение о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани (приложение 1);

1.2. Порядок установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций (приложение 2);

1.3. Положение об объемных показателях и порядке отнесения муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани, к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления (приложение 3).

2. Признать утратившими силу:

- постановление Администрации города Нягани от 26.12.2013 №5150 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Комитету образования и науки Администрации города Нягани, и муниципального методического центра»;

- постановление Администрации города Нягани от 11.02.2014 №465 «О внесении изменений в постановление Администрации города Нягани от 26.12.2013 №5150»;

- постановление Администрации города Нягани от 03.03.2014 №733 «О внесении изменений в постановление Администрации города Нягани от 26.12.2013 №5150»;

- постановление Администрации города Нягани от 23.05.2012 №1694 «Об утверждении Положения об объемных показателях и порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений подведомственных Комитету образования и науки Администрации города Нягани к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления».

3. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования в газете «Вестник Приобья» и применяется с 01.09.2015.

4. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации города по социальной политике И.П. Ямашева.

Глава Администрации города

Р.К. Дакукина

## Положение

о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани, (далее – Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани, (далее - организации).

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

**должностной оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

**тарифная ставка (оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**базовая единица** - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательной организации;

**базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования;

**коэффициент специфики работы** - относительная величина, зависящая от условий труда, типа, вида организации;

**коэффициент квалификации** – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

**коэффициент масштаба управления** - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно действующим муниципальным правовым актам.

**коэффициент уровня управления** - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-4 уровню управления;

**компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам образовательной организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

**стимулирующие выплаты** - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников образовательной организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

**директорский фонд** – объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации;

**социальные выплаты** – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам образовательной организации социальных льгот, в частности, материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний и единовременной выплаты молодым специалистам.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников образовательной организации, осуществляется в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников организации состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре руководитель организации осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- в образовательных организациях всех видов - до 30 процентов.

На социальные выплаты предусматривается до 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

1.7. Система оплаты труда работников организаций устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с настоящим Положением.

В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с Комитетом образования и науки Администрации города Нягани может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам, а так же по итогам работы в пределах выделенных субсидий на выполнение муниципального задания с учетом обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности.

Разовые выплаты, связанные с праздничными датами выплачиваются работникам, состоящим в списочном составе на дату издания нормативного акта за исключением работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до трех лет, а так же вновь принятым и отработавшим в организации менее одного месяца.

1.8. Базовая единица устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

1.9. При формировании годового фонда оплаты труда образовательные организации обязаны обеспечить:

- достижение целевых значений показателей средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений;
- соблюдение соотношения средней заработной платы общеобразовательных учреждений к средней заработной плате педагогических работников дошкольных учреждений;
- соблюдение соотношения фонда заработной платы педагогических работников 60% и прочего персонала 40% в годовом фонде оплаты труда.

## II. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений образовательной организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего организации определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.4. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций, (в том числе руководящим работникам,

деятельность которых связана с образовательным процессом), в целях содействия их обеспечению, книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей. Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно в твердой сумме независимо от установленной нагрузки.

2.5. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее - ежемесячное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций реализующих основные общеобразовательные программы, за один класс (класс/комплект) в размере 1000 рублей.

Ежемесячное вознаграждение осуществляется с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Указанное вознаграждение входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

Право на получение ежемесячного вознаграждения в общеобразовательных организациях имеют педагогические работники, на которых с их согласия в соответствии с приказом общеобразовательной организации возложены обязанности классного руководителя.

Функциональные обязанности, формы работы, критерии оценки осуществления функций классного руководителя определяются общеобразовательной организацией.

Допускается возложение обязанностей классного руководителя с согласия педагогического работника в двух классах. Размер ежемесячного вознаграждения не может превышать установленного размера 1000 рублей в месяц на один класс (класс/комплект).

2.6. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам муниципальных образовательных организаций в размере 2 500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

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

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.7. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Размер базового коэффициента

Таблица 1

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50

Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,30
Начальное профессиональное образование	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

## 2.8. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Размер коэффициента специфики работы

Таблица 2

Типы, виды и категории образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
<b>1. Дошкольные образовательные организации</b>	
1. Работа в дошкольных образовательных организациях.	0,10
1.1. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе.	0,05
1.2. Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,10
1.3. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	0,20
1.4. Работа в образовательных организациях (группах) компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,20
1.5. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,20
1.6. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): -за работу в разновозрастной группе; -за работу с детьми раннего возраста (от 0 до 3 лет).	0,20
1.7. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы).	0,20
1.8. Работа помощника воспитателя в организациях (группах) компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,20
1.9. Работа воспитателя за выполнение функций по работе с семьями воспитанников.	0,85
1.10. Работа педагогического работника (кроме воспитателей) за выполнение функций по работе с семьями воспитанников.	0,40
1.11. Работа педагогических работников с документацией в рамках реализации образовательной программы	0,20
1.12. Работа в объединенных финансовых службах (в зависимости от количества обслуживаемых юридических лиц):  -руководители 2-го уровня количество юридических лиц от 2 до 3	0,01

количество юридических лиц от 4 до 5	0,55
количество юридических лиц от 6 до 7	1,05
<u>-руководители 3-го уровня</u>	
количество юридических лиц от 2 до 3	0,01
количество юридических лиц от 4 до 5	0,40
количество юридических лиц от 6 до 7	0,65
<u>-специалисты</u>	
количество юридических лиц от 2 до 3	
количество юридических лиц от 4 до 5	0,01
количество юридических лиц от 6 до 7	0,09
<u>-служащие</u>	0,09
количество юридических лиц от 2 до 3	
количество юридических лиц от 4 до 5	0,10
количество юридических лиц от 6 до 7	0,10
	0,10
<b>2. Общеобразовательные организации.</b>	
2.1. Работа в: начальной, основной, средней (полной) общеобразовательной школе; вечерней (сменной) общеобразовательной школе; открытой (сменной) общеобразовательной школе;	0
2.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки); работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы). 2.3. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы). 2.4. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе.	0,05
2.5. Работа руководителей 1-2 уровня, педагогических работников в: гимназии. школе с углубленным изучением предметов.	0,10
2.6. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки); заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	



2.7. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы).	0,15
2.8. Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы).	
2.9. Работа педагогического работника, связанная с реализацией программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,25
2.10. Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
2.11. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья; в классах (группах) компенсирующего обучения; с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения. в разновозрастной дошкольной группе; в группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет). Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	0,20
2.12. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы).	
2.13. Работа воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется на ставку работы).	0,85
2.14. Работа педагогического работника (кроме воспитателей) за выполнение функций по работе с семьями воспитанников в группах дошкольного воспитания.	0,40
<b>3. Организации дополнительного образования детей</b>	
3.1. Работа в организациях дополнительного образования детей.	0
3.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы). Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,10
3.3. Работа педагогического работника, связанная с реализацией федеральных государственных стандартов в части внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,30
3.4. Работа педагогического работника с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20

2.9. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников муниципальных образовательных организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

2.9.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам и руководителям образовательной организации по результатам аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Таблица 3

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
	В образовательных организациях
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,35
первая категория	0,20
вторая категория (до окончания срока действия)	0,10

2.9.2. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам организаций.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР указан в таблице 4.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР

Таблица 4

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР
1	2
<p>Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе:</p> <p>ордена, медали, знаки</p> <p>почетные, спортивные звания:</p> <p>«Народный...»</p> <p>«Заслуженный...»</p> <p>«Мастер спорта...»</p> <p>«Мастер спорта международного класса...»</p> <p>«Гроссмейстер...»</p> <p>«Лауреат премий Президента РФ»</p> <p>почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования</p> <p>в сфере культуры почетные звания</p> <p>«Лауреат международных конкурсов, выставок»</p> <p>«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»</p>	<p>0,40</p> <p>0,40</p> <p>0,30</p> <p>0,10</p> <p>0,25</p> <p>0,10</p> <p>0,25</p> <p>0,05</p> <p>0,25</p> <p>0,10</p>
<p>Награды и почетные звания Ханты- Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:</p> <p>медали, знаки</p> <p>почетные звания</p> <p>почетные грамоты Губернатора Ханты- Мансийского автономного округа – Югры</p> <p>почетные грамоты Думы Ханты- Мансийского автономного округа – Югры</p> <p>благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры</p>	<p>0,40</p> <p>0,25</p> <p>0,05</p> <p>0,05</p> <p>0,05</p>
<p>Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе:</p> <p>медаль К.Д. Ушинского</p> <p>нагрудный знак «Почетный работник.....», почетное звание «Почетный работник.....»</p> <p>иные нагрудные знаки</p> <p>благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования</p>	<p>0,20</p> <p>0,10</p> <p>0,05</p> <p>0,05</p>

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.10. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения образовательной организации к группе по оплате труда в соответствии с группами по оплате труда, определяемыми на основе объемных показателей в соответствии с приложением №3.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 5.

Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 5

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
	В образовательных организациях
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

2.11. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 6.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 6

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
	В муниципальных образовательных организациях.
1	2
Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80
Уровень 3	0,30

2.12. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### III. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения (таблица 7).

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

Таблица 7

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,05	1,10	1,15	1,25	1,30	1,35	1,50	1,60	1,80

3.2. Профессии рабочих организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базовой единицы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

3.4. Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в таблице 8.

Размер коэффициента специфики работы

Таблица 8

Типы, виды и категории образовательных учреждений, виды деятельности работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
<b>1. Дошкольные образовательные организации</b>	
1.1. Работа в дошкольных образовательных организациях	0,10
<b>2. Общеобразовательные организации;</b>	
2.1. Работа помощника воспитателя в образовательных организациях (группах) компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,20

3.5. На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

IV. Почасовая оплата труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

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

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов на условиях совместительства в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного

коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

## V. Компенсационные выплаты

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Решением Думы города Нягани от 27.01.2011 №967 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нягань и работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нягань».

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

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации (постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

5.5. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## VI. Стимулирующие выплаты

6.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы;
- директорский фонд;
- иные поощрительные выплаты.

6.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность;
- обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным правовым актом образовательной организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

При снижении результативности стимулирующая выплата снижается или отменяется локальным актом работодателя.

6.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников образовательной организации, утвержденными локальными нормативными актами образовательной организации.

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

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

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемой работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

При снижении качества работы стимулирующая выплата снижается или отменяется локальным актом работодателя.

Работодатель также имеет право снизить размер выплаты или снять выплату в случае следующих упущений:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей – до 100%;
- нарушение охраны труда – до 100%;
- нарушение трудовой дисциплины – до 100%».

6.4. Распределение стимулирующего фонда (за вычетом выплат директорского фонда и компенсационных выплат) рекомендуется осуществлять следующим образом:

- постоянные выплаты – 30%, являющиеся ежемесячным денежным поощрением;
- регулярные выплаты – 50%, определяемые в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников;
- разовые выплаты – 20%, за особые достижения, выполнение особо важных работ, поощрение к юбилейным и праздничным датам.

6.5. Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

В организации одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например по итогам работы за учебный год и премия по итогам работы за год, квартал.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах субсидий на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным правовым актом образовательной организации.

6.6. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на сохранение кадрового состава. Порядок установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

6.7. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя образовательной организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов образовательной организации и значимым результатам работы образовательной организации.

Директорский фонд состоит из:

- постоянных выплат;



- регулярных выплат;
- разовых выплат.

Размеры и порядок установления постоянных, регулярных и разовых выплат руководителю из директорского фонда устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему постановлению.

## VII. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- материальная помощь на профилактику заболеваний.

7.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Молодым специалистом считается выпускник организации среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома, вступивший в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после прохождения службы в армии.

Размер социальной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности.

Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

7.3. Работникам образовательной организаций один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем организации оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательной организации.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на материальную помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени.

В отношении работников, приступившим к работе в связи с окончанием отпуска по уходу за ребенком до трех лет, а также, прервавших отпуск по уходу за ребенком до трех лет и приступивших к работе, расчет материальной помощи на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится за фактически отработанное время в календарном году, за исключением работников находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет и работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему трудовой договор сроком до двух месяцев;
- уволенному за виновные действия.

7.4. Материальная помощь выплачивается работникам за счет средств местного бюджета при наличии экономии по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) в размере 10 000 рублей;
- в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар квартиры и др.) в размере 10 000 рублей.
- близким родственникам (супруг, супруга, родители, дети) в связи со смертью сотрудника в размере 20000 рублей.

## VIII. Иные выплаты

8.1. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

8.2. Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (окладу) и не образуют его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
к постановлению  
Администрации города Нягани  
от 26.03.2015 № 1658

Порядок  
установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных  
образовательных организаций

1. Общие положения

1. Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций (далее Порядок) устанавливает стимулирующие выплаты, способствующие развитию кадрового потенциала руководителей образовательных организаций, применяющих эффективные стили управления, приводящие к развитию ресурсов образовательной организации и значимым результатам работы образовательной организации, развитию приносящей доход деятельности.

2. Данный Порядок определяет перечень, размеры стимулирующих выплат и критерии их установления. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливает Комиссия, состав которой утверждается приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

3. Финансирование расходов, направляемых на стимулирование руководителя образовательной организации, осуществляется в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности образовательной организации.

2. Порядок установления и расчета стимулирующих выплат

2.1. В объеме стимулирующих выплат муниципальных образовательных организаций, организаций дополнительного образования выделяется директорский фонд.

Размер директорского фонда для руководителей образовательных организаций, организаций дополнительного образования устанавливается в процентах от выплат стимулирующего характера:

- в образовательных организациях со штатной численностью до 49,9 единиц - 17%;
- в образовательных организациях со штатной численностью от 50 до 99,9 единиц - 13%;
- в образовательных организациях со штатной численностью от 100 до 249,9 единиц - 10%;
- в образовательных организациях со штатной численностью от 250 до 499,9 единиц - 6%;
- в образовательных организациях со штатной численностью от 500 до 999,9 единиц - 4%;

- в образовательных организациях со штатной численностью свыше 1 000 единиц- 3 %.

Выплаты из директорского фонда в общеобразовательных организациях и организациях дополнительного образования распределяются следующим образом:

- постоянные выплаты – 10%, являющиеся ежемесячным денежным поощрением;

- регулярные выплаты – до 30%, определяемые в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности руководителя;

- разовые выплаты – до 60%, за особые достижения, выполнение особо важных работ, поощрение к юбилейным и праздничным датам.

Выплаты из директорского фонда в дошкольных образовательных организациях распределяются следующим образом:

- постоянные выплаты – 5%, являющиеся ежемесячным денежным поощрением;

- регулярные выплаты – до 20%, определяемые в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности руководителя;

- разовые выплаты – до 75%, за особые достижения, выполнение особо важных работ, поощрение к юбилейным и праздничным датам.

2.2. Постоянные выплаты из директорского фонда устанавливаются за качественное исполнение функциональных обязанностей руководителем на основании служебной записки председателя Комитета образования и науки Администрации города Нягани. В случае получения руководителем дисциплинарного взыскания в виде выговора, вынесенного в установленном порядке, постоянная выплата из директорского фонда приостанавливается.

Возобновление выплаты производится по распоряжению Администрации города на основании служебной записки председателя Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

2.3. Регулярные выплаты определяются в соответствии с критериями оценки эффективности (показатели эффективности) деятельности руководителя. Методика подсчета данных показателей разрабатывается и утверждается приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

2.4. Руководителям выплаты устанавливаются один раз в год до 01 ноября на период с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года (за исключением случаев установленных в пункте 2.5 настоящего приложения).

2.5. Руководителю устанавливаются выплаты в течение месяца с момента реорганизации организации (изменения штатной численности, объединения, переименования) или назначении нового руководителя на должность в размере:

- для руководителей общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования: 10% - постоянные, регулярные выплаты - 30%;

- для руководителей дошкольных образовательных организаций: 5% - постоянные, регулярные выплаты - 20%;

В случае проведения реорганизации с 1 сентября по 31 декабря текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок по 31 августа следующего календарного года. В случае проведения реорганизации с 01

января по 30 августа текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок по 31 августа текущего календарного года.

2.6. Размер регулярных выплат на основании произведенных расчетов устанавливается комиссией Комитета образования и науки Администрации города Нягани по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций, утвержденной приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

2.7. Решение Комиссии по регулярным выплатам оформляется протоколом, на основании которого председателем Комитета образования и науки Администрации города Нягани направляется служебная записка главе Администрации города об установлении размера регулярных выплат руководителям образовательных организаций.

2.8. Разовые выплаты, по итогам учебного года, по итогам финансового года, связанные с особыми достижениями, выполнением особо важных работ, выплаты по результатам участия организации в независимых процедурах оценки качества (внешний аудит, рейтинг), с юбилейными и праздничными датами, производятся по распоряжению Администрации города Нягани на основании служебной записки председателя Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

2.9. Сложившаяся экономия из «директорского фонда» руководителей направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательных организаций.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3  
постановлению  
Администрации города Нягани  
от 26.03.2015 № 1658

Положение  
об объемных показателях и порядке отнесения  
муниципальных образовательных организаций находящихся в  
ведомственной принадлежности Комитета образования и науки  
Администрации города Нягани к группам по оплате труда руководителей для  
установления коэффициента масштаба управления

1. Общие положения

1.1. Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления руководителям, их заместителям и руководителям структурных подразделений муниципальных образовательных организаций находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани (далее - руководители, муниципальные образовательные учреждения собственно) являются группы по оплате труда руководителей (далее - группы по оплате труда), определяемые на основе объемных показателей муниципальных образовательных организаций (далее - объемные показатели).

1.2. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства муниципальной образовательной организации: численность работников муниципальной образовательной организации, сменность работы муниципальной образовательной организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Объемные показатели

2.1. По объемным показателям для определения коэффициентов масштаба управления руководителям муниципальных образовательных организаций устанавливаются четыре группы по оплате труда.

2.2. Отнесение муниципальных образовательных организаций, к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства муниципальной образовательной организации по следующим показателям:

Показатели оценки сложности руководства организацией

Таблица 1

Показатели	Условия	Количество во баллов
Муниципальные образовательные организации		
1. Количество обучающихся	из расчета за каждого	0,3

(воспитанников) в муниципальных образовательных организациях	обучающегося (воспитанника)	
2. Количество групп в муниципальных дошкольных образовательных организациях	из расчета за группу	10
3. Количество обучающихся в муниципальных образовательных организациях дополнительного образования детей: в многопрофильных  в однопрофильных клубах (центрах, станциях, базах) туристов, техников, натуралистов.	за каждого обучающегося  за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3  0,5
4. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в муниципальных образовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5. Количество работников в муниципальной образовательной организации	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1  0,5  1
6. Наличие групп продленного дня		до 20
7. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в муниципальных автономных дошкольных образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в организациях, работающих в таком режиме	до 10  до 30
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки,	за каждый вид	до 15

стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)		
10. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
11. Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	до 3, но не более 20
12. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
13. Наличие обучающихся (воспитанников) в муниципальных бюджетных образовательных организациях, муниципальных автономных дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося, воспитанника	0,5
14. Наличие оборудованных и используемых в муниципальных автономных дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад)	за каждый вид	до 15
15. Наличие в муниципальных образовательных организациях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных организаций (классов, групп) и муниципальных	за каждого обучающегося, воспитанника	1



дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида		
---------------------------------------------------------------------	--	--

### 3. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

3.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год распоряжением Администрации города Нягани на основании служебной записки Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

Группа по оплате труда для вновь открываемых муниципальных образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на 2 года.

3.2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», определяется комиссией, образованной Комитетом образования и науки Администрации города Нягани.

3.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) муниципальных образовательных организаций определяется:

По муниципальным общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

по муниципальным организациям дополнительного образования детей - по списочному составу постоянно обучающихся. При этом в списочном составе обучающиеся в муниципальных организациях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

3.4. Для определения суммы баллов за количество групп в муниципальных автономных дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы 1 «Показатели оценки сложности руководства организацией» при установлении суммы баллов в муниципальных автономных дошкольных образовательных организациях применяется только для проходящих воспитанников, не состоящих в группах (кроме воспитанников основного списочного состава).

3.5. За руководителями муниципальных образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.6. Городские методические центры относятся ко II группе по оплате труда руководителей; методические (учебно-методические) кабинеты (центры) находящиеся в непосредственном ведении Комитета образования и науки Администрации города Нягани, - к I группе по оплате труда руководителей.

3.7. Администрация города Нягани:

3.7.1. Относит муниципальные образовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы (по результатам государственной итоговой аттестации, по доле выпускников получивших документ государственного образца; участие во Всероссийских предметных олимпиадах школьников), на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

3.7.2. Устанавливает (без изменения организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) руководителям муниципальных образовательных организаций, относящимся к категории руководителей 1 уровня, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, коэффициент масштаба управления, предусмотренный для руководителей муниципальных образовательных организаций в следующей группе по оплате труда.

4. Определение группы по оплате труда руководителей с учетом суммы баллов, исчисленных по объемным показателям

Таблица 2

Группы по оплате труда руководителей в муниципальных образовательных организациях

Тип (вид) муниципального образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1. Муниципальные бюджетные общеобразовательные организации лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
2. Муниципальные бюджетные общеобразовательные организации; муниципальные автономные дошкольные образовательные организации; муниципальные автономные организации дополнительного образования детей.	свыше 500	до 500	до 350	до 200