

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НЯГАНИ
Ханты-Мансийский автономный округ-Югра

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

12.01.2024 № 14

**Об утверждении Положения об установлении системы
оплаты труда работников муниципальных образовательных
организаций, находящихся в ведомственной принадлежности
Комитета образования и науки Администрации города Нягани**

(С изменениями, внесенными постановлением Администрации от 29.03.2024 №616)
(С изменениями, внесенными постановлением Администрации от 14.05.2024 №960)
(С изменениями, внесенными постановлением Администрации от 15.07.2024 №1434)
(С изменениями, внесенными постановлением Администрации от 03.10.2024 №2056)
(С изменениями, внесенными постановлением Администрации от 03.12.2024 №2519)
(С изменениями, внесенными постановлением Администрации от 12.12.2024 №2662)
(С изменениями, внесенными постановлением Администрации от 27.02.2025 №542)

В соответствии со статьей 43 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 03.11.2016 № 431-п «О Требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа-Югры», приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры 13.11.2023 № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры», статьей 53 Устава города Нягани:

1. Утвердить:

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани согласно приложению 1 к настоящему постановлению;

1.2. Порядок установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций города Нягани согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу:

2.1. постановление Администрации города Нягани от 11.08.2017 № 2537 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани»;

2.2. постановление Администрации города Нягани от 18.12.2017 № 4223 «О внесении изменений в постановление Администрации города Нягани от 11.08.2017 № 2537 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников

2.12. постановление Администрации города Нягани от [22.11.2021 № 3709](#) «О внесении изменений в постановление Администрации города Нягани от 11.08.2017 № 2537 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани»;

2.13. постановление Администрации города Нягани от [25.05.2022 № 1555](#) «О внесении изменений в постановление Администрации города Нягани от 11.08.2017 № 2537 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани»;

2.14. постановление Администрации города Нягани от [21.07.2022 № 2281](#) «О внесении изменений в постановление Администрации города Нягани от 11.08.2017 № 2537 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани»;

2.15. постановление Администрации города Нягани от [28.09.2022 № 2988](#) «О внесении изменений в постановление Администрации города Нягани от 11.08.2017 № 2537 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани»;

2.16. постановление Администрации города Нягани от [27.02.2023 № 393](#) «О внесении изменения в постановление Администрации города Нягани от 11.08.2017 № 2537 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани»;

2.17. постановление Администрации города Нягани от [16.08.2023 № 1673](#) «О внесении изменений в постановление Администрации города Нягани от 11.08.2017 № 2537 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани»;

2.18. постановление Администрации города Нягани от [15.11.2023 № 2436](#) «О внесении изменений в постановление Администрации города Нягани от 11.08.2017 № 2537 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани».

3. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования в газете «Вестник Приобья» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.

4. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя Главы города Нягани З.М. Гусейнова.

Глава города И.П. Ямашев

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к постановлению
Администрации города
Нягани
от 12.01.2024 № 14

Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани (далее-Положение)

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 [Трудового кодекса](#) Российской Федерации, статьей 3.1 Закона Ханты-Мансийского

автономного округа-Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа-Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нягани, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города (далее соответственно-работники, организация, Комитет), 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.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа-Югры».

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

1.4. Заработная плата работников учреждения состоит из:

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

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 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.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. В локальных нормативных актах организаций, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения 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.

2.2. 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 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1:

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент; дежурный (по залу, кабинету, и др.); делопроизводитель; кассир; комендант; секретарь; секретарь-машинистка	16 431
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	17 198
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник; техник-лаборант; техник по защите информации; техник-программист; художник	16 738
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	17 505
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	18 427
2.4.	4 квалификационный уровень	механик	19 348
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); менеджер; профконсультант; психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью;	18 427

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
		сурдопереводчик; экономист; эксперт; юрисконсульт	
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	19 348
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	20 270
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	21 344
3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	22 419
4	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела, начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник планово-экономического отдела	22 265
4.2.	2 квалификационный уровень	Главный специалист по защите информации	23 341
4.3.	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	24 569

(Таблица 1 приложения 1 к постановлению изложена в новой редакции постановлением Администрации от [12.12.2024 №2662](#))

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 [№ 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»](#), согласно таблице 2:

Таблица 2

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	16 123
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-		

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
вспомогательного персонала второго уровня			
2.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	16 892
2.2.	2 квалификационный уровень	библиотекарь; диспетчер образовательного учреждения;	17 812
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	20 400
3.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	20 500
3.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	20 600
3.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	21 650
(Строки 3.1-3.4 таблицы 2 приложения 1 к постановлению изложены в новой редакции постановлением Администрации от 27.02.2025 №542)			
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
4.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими основные общеобразовательные программы и дополнительные образовательные программы	22 265
4.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим основные общеобразовательные программы и дополнительные образовательные программы; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения,	23 341

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
		сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской	

(Таблица 2 приложения 1 к постановлению изложена в новой редакции постановлением Администрации от [12.12.2024 №2662](#))

(Строки 4.1, 4.2 таблицы 2 приложения 1 к постановлению изложены в новой редакции постановлением Администрации от [27.02.2025 №542](#))

2.4. Размеры окладов рабочих учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 3:

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 357
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 123
2.2.	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	16 892
2.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 812
2.4.	4 квалификационный	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями	18 734

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
	уровень	настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	

(Таблица 3 приложения 1 к постановлению изложена в новой редакции постановлением Администрации от [12.12.2024 №2662](#))

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 4:

Таблица 4

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	младший специалист по охране труда ¹	18 427
2	специалист по охране труда ¹	19 348
3	главный (ведущий) специалист по охране труда ¹	21 344
4	специалист по закупкам ²	18 427
5	старший специалист по закупкам, консультант по закупкам ²	20 270
6	работник контрактной службы, контрактный управляющий ²	22 265
7	ведущий специалист	21 344
8	тифлосурдопереводчик 2 категории ³	19 348
9	тифлосурдопереводчик 1 категории ³	20 270
10	специалист по кадрам, специалист по документационному обеспечению персонала ⁴	18 427
11	системный администратор ⁵	19 348
12	ассистент по оказанию технической помощи ⁶	16 892
13	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ⁷	21 650
14	ведущий специалист по пожарной безопасности, ведущий специалист по пожарной профилактике ⁸	21 344
15	Специалист административно-хозяйственной деятельности ⁹	18 427
16	Специалист по безопасности, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности, специалист, ответственный за обеспечение антитеррористической защищенности ¹⁰	18 427
17	Администратор баз данных ¹¹	18 427
18	Младший администратор баз данных ¹¹	16 738
19	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины ¹²	21 650

(Таблица 4 приложения дополнена строками 15, 16 постановлением Администрации от [29.03.2024 №616](#))

(Таблица 4 приложения 1 дополнена строками 17-19 постановлением Администрации от [03.10.2024 №2056](#))

(Таблица 4 приложения 1 к постановлению изложена в новой редакции постановлением Администрации от [12.12.2024 №2662](#))

(Строка 13 таблицы 4 приложения 1 к постановлению изложена в новой редакции постановлением Администрации от [27.02.2025 №542](#))

(Строка 19 таблицы 4 приложения 1 к постановлению изложена в новой редакции постановлением Администрации от [27.02.2025 №542](#))

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

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

³ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.10.2016 № 575н «Об утверждении профессионального стандарта «Тифлосурдопереводчик»;

⁴ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

⁵ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

⁶ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

⁷ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.01.2023 № 53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания».

⁸ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.10.2021 № 696н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по противопожарной профилактике».

⁹ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.02.2018 № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»;

¹⁰ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04.2023 № 374н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)».

¹¹ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04.2023 №408н «Об утверждении профессионального стандарта «Администратор баз данных»;

¹² постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

(Пункт 2.5 приложения дополнен сносками 9, 10 постановлением Администрации от [29.03.2024 №616](#))

(Пункт 2.5 приложения 1 дополнен сносками 11, 12 постановлением Администрации от [03.10.2024 №2056](#))

2.6. Оклады (должностные оклады) заместителям руководителей структурных подразделений, не включенным в профессиональные квалификационные группы,

устанавливаются на 10-30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

2.7. Пункт 2.7 исключен постановлением Администрации от 14.05.2024 №960)

2.8. 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 работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (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.

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

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (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 Законом Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры».

3.4. 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](#).

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, за классное руководство (кураторство) осуществляется в размере 10000 рублей месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) 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 автономного округа в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09.12.2004 № [76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры](#).

Ежемесячная процентная надбавка выплачивается за счет утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда.

(Пункт 3.4 приложения 1 к постановлению изложен в новой редакции постановлением Администрации от [15.07.2024 №1434](#))

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 7:

Таблица 7

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
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
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом Постановления	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон

		Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П	
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы-не менее чем в двойном размере, включая компенсационные и стимулирующие выплаты	По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом
(Строка 4 таблицы 7 приложения 1 к постановлению изложена в новой редакции постановлением Администрации от 15.07.2024 №1434) (Строка 4 таблицы 7 приложения 1 изложена в новой редакции постановлением Администрации от 03.10.2024 №2056)			
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности 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
6.	Выплата за работу в объединенных финансовых службах		выплата производится за фактически отработанное время по основному месту работы и основной занимаемой должности, в зависимости от объема выполняемых работ, оформляется приказом
6.1.	при обслуживании 2-х юридических лиц общеобразовательных организаций	5%-15% должностного оклада	

6.2.	при обслуживании 2-х юридических лиц различной направленности (общеобразовательные организации и дошкольные организации)	7%-17% должностного оклада	
6.3.	при обслуживании от 3-х до 4-х юридических лиц общеобразовательных организаций	15%-25% должностного оклада	
6.4.	при обслуживании 2-х юридических лиц дошкольных образовательных организаций	5%-15% должностного оклада	
6.5.	при обслуживании от 3-х до 4-х юридических лиц дошкольных образовательных организаций,	15%-25% должностного оклада	
7.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных		
7.1.	за работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководства обучающихся по программам начального, основного, среднего (полного) общего образования	в размере 3200 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа-Югры)
		в размере 10000 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств федерального бюджета) в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек
(Строка 7.1 таблицы 7 приложения 1 к постановлению изложена в новой редакции постановлением Администрации от 15.07.2024 №1434)			
7.2.	за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом		

7.2.1	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект
7.2.2	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
7.3.	за руководство методическими объединениями:		
7.3.1	методическим объединением образовательной организации	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение
7.3.2	городским методическим объединением численностью до 16 человек	в размере 1500 рублей	применяется за 1 объединение
7.3.3	городским методическим объединением численностью от 17 до 33 человек	в размере 2000 рублей	применяется за 1 объединение
7.3.4	городским методическим объединением численностью от 34 до 50 человек	в размере 3000 рублей	применяется за 1 объединение
7.3.5	городским методическим объединением численностью от 51 человек и выше	в размере 4000 рублей	применяется за 1 объединение
7.4.	за проверку тетрадей для учителей начальных классов, преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.5.	проверка тетрадей для учителей (преподавателей) физики, химии, географии, истории, черчения, биологии	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.6.	за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.7.	за реализацию программы с углубленным изучением отдельных предметов	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.8.	за работу с обучающимися на	в размере 1100 рублей на	по факту нагрузки

	дому	ставку заработной платы	
7.9.	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
7.10.	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
7.11.	за работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
7.12.	за работу, связанную с наставничеством педагогическими работниками, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
7.13.	за работу, связанную с наставничеством педагогическими работниками не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 1100 рублей	по факту нагрузки
7.14.	за организацию работы городского центра, технопарка, связанную с охватом воспитанников в целом по городу (не зачисленных в данную образовательную организацию):	2 000 руб. ежемесячно, за каждый из центров	Выплата осуществляется руководителям учреждения за каждый центр на базе учреждения, созданный на основании приказа Комитета образования и науки Администрации

	-Детский технопарк «Кванториум»; -Муниципального сетевого профориентационного центра; -сетевого муниципального центра по работе с одаренными детьми; -Муниципального опорного центра дополнительного образования детей		города Нягани. Начисление производится в соответствии с Приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.
(Таблица 7 приложения 1 к постановлению дополнена строками 7.11, 7.12, 7.13 постановлением Администрации от 14.05.2024 №960) (Таблица 7 приложения 1 к постановлению дополнена строкой 7.14 постановлением Администрации от 15.07.2024 №1434)			
8.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры»
9.	Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.	- до 50%	

(Графа 2 строки 9 Таблицы 7 приложения 1 к постановлению изложена в новой редакции постановлением Администрации [от 14.05.2024 №960](#))

3.6. 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.

(Пункт 3.6 приложения 1 к постановлению изложен в новой редакции постановлением Администрации [от 14.05.2024 №960](#))

3.7. 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.

(Пункт 3.7 приложения 1 к постановлению изложен в новой редакции постановлением Администрации от 14.05.2024 №960)

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИИ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

по итогам работы за месяц, год.

доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций (далее-советники директоров).

При оценке 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).

(Пункт 4.1 приложения 1 к постановлению изложен в новой редакции постановлением Администрации от 27.02.2025 №542)

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

высокую результативность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

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

(Абзац седьмой пункта 4.2 приложения 1 к постановлению изложен в новой редакции постановлением Администрации от 14.05.2024 №960)

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом организации.

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

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 локальным нормативным актом организации.

(Абзац шестой пункта 4.3 приложения 1 к постановлению изложен в новой редакции постановлением Администрации от 14.05.2024 №960)

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.

4.4. Выплата по итогам работы за месяц, год/ учебный год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за месяц, год/учебный год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премияльная выплата по итогам работы за год/учебный год осуществляется в конце финансового/учебного года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

Начисление выплаты по итогам работы за месяц, год/учебный год осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному 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 премияльной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с 8 настоящего Положения.

Таблица 8

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

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 30%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 30%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 30%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 30%

(Пункт 4.4 приложения изложен в новой редакции постановлением Администрации от [29.03.2024 №616](#))

4.4.1. 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.

(Раздел IV «ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИЕВ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ» приложения 1 постановления дополнен пунктом 4.4.1 постановлением Администрации от [14.05.2024 №960](#))

4.4.2. Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров образовательных организаций осуществляется в размере 5000 рублей в месяц за счет средств федерального бюджета путем предоставления бюджету Ханты-Мансийского автономного округа-Югры иных межбюджетных трансфертов с учетом установленных законодательством Российской Федерации отчислений по обязательному социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, а также районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, включая выплату среднего заработка в установленных законодательством случаях, начисленного с суммы выплаченной надбавки, учтенной в расчете данного среднего заработка (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях).

Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с [Законом автономного округа от 09.12.2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.](#)

(Раздел IV «ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИЕВ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ» приложения 1 постановлению дополнен пунктом 4.4.2 постановлением Администрации от [27.02.2025 №542](#))

4.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0%-50% (для вновь принятых на срок 1 год-не менее 10%)	Специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год-не менее 10%)	Рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
		10 000 рублей	Присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	Единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.
		7 000 рублей	Присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	

			Федерации	
		5 000 рублей	Присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3 000 рублей	Присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа)	
		7 000 рублей	Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% (для вновь принятых на срок 1 год-не менее 10%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических и научных работников),	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности

			служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности 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
1.3.	Выплата по итогам работы за год	0-2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности работника	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, с оздание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год
(Строка 1.3 таблицы 9 пункта 4.5. приложения изложена в новой редакции постановлением Администрации от 29.03.2024 №616)				
1.4.	Выплата по итогам работы за месяц	0-10%	Работникам за надлежащее	Ежемесячно, в пределах экономии

			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	средств по фонду оплаты труда
1.5.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
		10% от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	
1.6.	Ежемесячное денежное вознаграждение	5000 рублей	советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	ежемесячно за счет средств федерального бюджета

(Таблица 9 пункта 4.5 приложения дополнена строкой 1.4 постановлением Администрации от [29.03.2024 №616](#))

(Таблица 9 приложения 1 к постановлению дополнена строкой 1.5 постановлением Администрации от [14.05.2024 №960](#))

(Таблицу 9 приложения 1 к постановлению дополнена строкой 1.6 постановлением Администрации от [27.02.2025 №542](#))

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

Оклады руководителям, заместителям руководителей устанавливаются ежегодно, до 18 января, в зависимости от контингента обучающихся (воспитанников), отраженного в статистической отчетности (по общеобразовательным учреждениям ОО-1, сформированный в предыдущем календарном году, по дошкольным образовательным организациям 85-К по состоянию на 1 января года в котором устанавливается оклад).

При назначении на должность нового руководителя, заместителя руководителя в течение финансового года оклад устанавливается в зависимости от контингента обучающихся (воспитанников), отраженного в статистической отчетности (по общеобразовательным учреждениям ОО-1, сформированный в предыдущем календарном году, по дошкольным образовательным организациям 85-К по состоянию на 1 января года в котором устанавливается оклад).

(Пункт 5.1 приложения 1 к постановлению изложен в новой редакции постановлением Администрации от 03.12.2024 №2519)

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

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей приведены в таблице 10.

Таблица 10

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4
1.	Дошкольная образовательная организация	до 270 чел	33 280
		от 271 чел. до 300 чел.	34 320
		от 301 чел. до 340 чел.	35 360
		от 341 чел. до 370 чел.	36 400
		от 371 чел. до 400 чел.	37 440
		от 401 чел. до 440 чел.	41 600
		от 441 чел. до 470 чел.	42 640
		от 471 чел. до 500 чел.	43 680
		от 501 чел. до 540 чел.	44 200
		от 541 чел. до 600 чел.	44 720
		от 601 чел. до 700 чел.	45 760
		от 701 чел. до 800 чел.	46 800
		от 801 чел. до 1200 чел.	51 480
	Общеобразовательные организации	1201 чел. и выше	60 840
		до 730 чел.	47 840
		от 731 чел. до 800 чел.	48 880
		от 801 чел. до 950 чел.	51 480
		от 951 чел. до 1200 чел.	53 040
		от 1201 чел. до 1400 чел.	54 080
		от 1401 чел. до 1700 чел.	56 160
		от 1701 чел. до 2000 чел.	60 840

N п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4
		2001 чел. и выше	67 600
3.	Организация дополнительного образования	до 400 чел.	41 600
		от 401 чел. до 800 чел.	52 000
		от 801 чел. до 1200 чел.	57 200
		1201 чел. и выше	67 600

(Таблица 10 приложения 1 к постановлению изложена в новой редакции постановлением Администрации от [12.12.2024 №2662](#))

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

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру приведены в таблице 11.

Таблица 11

**Оклады (должностные оклады) заместителям руководителя,
главному бухгалтеру образовательных организаций**

N п/п	Тип образовательн ой организации	Категория заместителей руководителя	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4	5
1.	Дошкольная образовательн ая организация	Заместители руководителя, главный бухгалтер, начальник финансовой службы, с высшей категорией	до 270 чел. от 271 чел. до 300 чел. от 301 чел. до 340 чел. от 341 чел. до 370 чел. от 371 чел. до 400 чел. от 401 чел. до 440 чел. от 441 чел. до 470 чел. от 471 чел. до 500 чел. от 501 чел. до 540 чел. от 541 чел. до 600 чел. от 601 чел. до 700 чел. от 701 чел. до 800 чел. от 801 чел. до 1200 чел. 1201 чел. и выше	29 952 30 888 31 200 32 760 33 696 37 440 38 376 39 312 39 780 40 248 41 184 42 120 46 332 54 756
		Заместители руководителя, главный бухгалтер, начальник финансовой службы, с первой категорией	до 270 чел. от 271 чел. до 300 чел. от 301 чел. до 340 чел. от 341 чел. до 370 чел. от 371 чел. до 400 чел. от 401 чел. до 440 чел. от 441 чел. до 470 чел. от 471 чел. до 500 чел. от 501 чел. до 540 чел. от 541 чел. до 600 чел.	28 288 29 172 30 056 30 940 31 824 35 360 36 244 37 128 37 570 38 012

№ п/п	Тип образовательной организации	Категория заместителей руководителя	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4	5
			от 601 чел. до 700 чел.	38 896
			от 701 чел. до 800 чел.	39 780
			от 801 чел. до 1200 чел.	43 758
			1201 чел. и выше	51 714
		Заместители руководителя, главный бухгалтер, начальник финансовой службы, соответствующий должности (без категории)	до 270 чел.	26 624
			от 271 чел. до 300 чел.	27 456
			от 301 чел. до 340 чел.	28 288
			от 341 чел. до 370 чел.	29 120
			от 371 чел. до 400 чел.	29 952
			от 401 чел. до 440 чел.	33 280
			от 441 чел. до 470 чел.	34 112
			от 471 чел. до 500 чел.	34 944
			от 501 чел. до 540 чел.	35 360
			от 541 чел. до 600 чел.	35 776
			от 601 чел. до 700 чел.	36 608
			от 701 чел. до 800 чел.	37 440
			от 801 чел. до 1200 чел.	41 184
			1201 чел. и выше	48 672
2.	Общеобразовательная организация	Заместители руководителя, главный бухгалтер, начальник финансовой службы, с высшей категорией	До 730 чел.	43 056
			от 731 чел. до 800 чел.	43 992
			от 801 чел. до 950 чел.	46 332
			от 951 чел. до 1200 чел.	47 736
			от 1201 чел. до 1400 чел.	48 672
			от 1401 чел. до 1700 чел.	50 544
			от 1701 чел. до 2000 чел.	56 160
			2001 чел. и выше	65 520
		Заместители руководителя, главный бухгалтер, начальник финансовой службы, с первой категорией	До 730 чел.	40 664
			от 731 чел. до 800 чел.	41 548
			от 801 чел. до 950 чел.	43 758
			от 951 чел. до 1200 чел.	45 084
			от 1201 чел. до 1400 чел.	45 968
			от 1401 чел. до 1700 чел.	47 736
			от 1701 чел. до 2000 чел.	53 040
			2001 чел. и выше	61 880
		Заместители руководителя, главный бухгалтер, начальник финансовой службы, соответствующий должности (без категории)	До 730 чел.	38 272
			от 731 чел. до 800 чел.	39 104
			от 801 чел. до 950 чел.	41 184
			от 951 чел. до 1200 чел.	42 432
			от 1201 чел. до 1400 чел.	43 264
			от 1401 чел. до 1700 чел.	44 928
			от 1701 чел. до 2000 чел.	49 920
			2001 чел. и выше	58 240
3.	Организация дополнительного образования	Заместители руководителя, главный бухгалтер, начальник	до 400 чел.	24 336
			от 401 чел. до 800 чел.	30 472
			от 801 чел. до 1200 чел.	33 488
			1201 чел. и выше	39 520

№ п/п	Тип образовательной организации	Категория заместителей руководителя	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4	5
		финансовой службы, с высшей категорией		
		Заместители руководителя, главный бухгалтер, начальник финансовой службы, с первой категорией	до 400 чел.	23 088
			от 401 чел. до 800 чел.	28 808
			от 801 чел. до 1200 чел.	31 720
			1201 чел. и выше	37 440
		Заместители руководителя, главный бухгалтер, начальник финансовой службы, соответствующий должности (без категории)	до 400 чел.	21 632
			от 401 чел. до 800 чел.	27 040
			от 801 чел. до 1200 чел.	29 744
			1201 чел. и выше	35 152

(Таблица 11 приложения 1 к постановлению изложена в новой редакции постановлением Администрации от [12.12.2024 №2662](#))

5.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с Порядком установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций города Нягани.

Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Комитета.

5.5. Стимулирующие выплаты заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника финансовой службы после согласования с председателем Комитета, согласовываются с заместителем Главы города Нягани, курирующим сферу образования.

Стимулирующие выплаты согласовываются ежемесячно путем предоставления проекта приказа учреждения о стимулирующих выплатах за месяц, с приложением протокола заседания комиссии по рассмотрению распределения баллов. В протоколе в обязательном порядке должно быть отражено суммарное значение исходя из количества баллов по каждому работнику категории заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника финансовой службы

5.6. 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.

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

в дошкольных образовательных организациях:

у руководителя-4;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера-4;

в общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования:

у руководителя-5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера-5;

5.8. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О [типовой форме](#) трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. 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, к юбилейным датам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременная выплата молодым специалистам;

материальная помощь;

ежемесячная доплата за ученую степень;

ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией;

персональная доплата к окладу (должностному окладу);

доплата до минимального размера труда;

доплата к заработной плате в целях обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате.

(Пункт 6.1 приложения 1 к постановлению изложен в новой редакции постановлением Администрации от [14.05.2024 №960](#))

(Пункт 6.1 приложения 1 к постановлению изложен в новой редакции постановлением Администрации от [15.07.2024 №1434](#))

(Пункт 6.1 приложения 1 изложен в новой редакции постановлением Администрации от [03.10.2024 №2056](#))

(Пункт 6.1 приложения 1 к постановлению изложен в новой редакции постановлением Администрации от [27.02.2025 №542](#))

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

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

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

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование к профессиональным праздникам образования осуществляется в размере для каждой категории работников организации и не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65, 70 лет) осуществляется в размере до месячного фонда оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности работника.

6.3. 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.

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

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

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

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя организации, 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, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности работника.

(Абзац седьмой пункта 6.3 приложения изложен в новой редакции постановлением Администрации от 29.03.2024 №616)

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год (расчет выплаты осуществляется с даты приема работника на работу до конца календарного года). При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней. Единовременная выплата выплачивается в полном объеме работнику, уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данную образовательную организацию в течении календарного года, если перерыв составляет не более трех рабочих дней.

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 единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится с даты выхода работника на работу до конца календарного года, 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.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

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

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

При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист-гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 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.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам (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.

(Абзац второй пункта 6.4 приложения 1 к постановлению изложен в новой редакции постановлением Администрации от 15.07.2024 №1434)

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

(Пункт 6.4 после абзаца первого дополнен абзацем постановлением Администрации от 03.10.2024 №2056)

6.5. 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 другое) в размере 10 000 рублей.
- близким родственникам (супруг, супруга, родители, дети) в связи со смертью сотрудника в размере 20 000 рублей.

6.6. 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-2500 рублей;
- кандидат наук-1600 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.

6.7. 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.

6.8. 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 декабря 2023 года, и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строке 1.5 таблицы 9 настоящего Положения, иных выплат, указанных в пунктах 6.6, 6.7 настоящего Положения и компенсационных выплат, указанных в строках 6-6.5 и 7-7.13 таблицы 7 настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

(Раздел VI «ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА» приложения 1 к постановлению дополнен пунктами 6.6, 6.7 и 6.8 постановлением Администрации от [14.05.2024 №960](#))

(Абзац второй пункта 6.8 приложения 1 к постановлению изложен в новой редакции постановлением Администрации от [15.07.2024 №1434](#))

6.9. 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 местностям (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

6.10. Отдельным категориям работников организации с целью обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», устанавливается доплата в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Порядок установления доплаты закрепляется приказом Департамента образования и науки ХМАО-Югры.

6.11. (Пункт 6.11 приложения 1 к постановлению исключен постановлением Администрации от [27.02.2025 №542](#))

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из: размеров субсидий, поступающих в установленном порядке автономным организациям из бюджета, 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).

7.2. 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 выплаты молодым специалистам)-10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.5 настоящего Положения.

Учитываются средства, необходимые для достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы.

(Пункт 7.2 приложения 1 к постановлению изложен в новой редакции постановлением Администрации от 14.05.2024 №960)

(Пункт 7.2 приложения 1 к постановлению дополнен абзацем третьим постановлением Администрации от 15.07.2024 №1434)

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

Руководитель организации при планировании фонда оплаты труда организации предусматривает:

достижение целевых значений показателей средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций;

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

(Приложение 2 изложено в новой редакции постановлением Администрации от [27.02.2025 №542](#))

Порядок установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций города Нягани

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций города Нягани (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.

1.2. Данный Порядок определяет перечень, размеры стимулирующих выплат и порядок их установления.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на стимулирование руководителя образовательной организации, осуществляется в пределах объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации и средств от приносящей доход деятельности образовательной организации.

II. Порядок установления и расчета стимулирующих выплат

2.1. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении к должностному окладу с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

2.1.1. По общеобразовательным организациям процент стимулирующего фонда руководителя устанавливается в зависимости от контингента обучающихся (воспитанников), отраженного в статистической отчетности ОО-1, сформированный в предыдущем календарном году

- при количестве учащихся до 700 чел.-40%
- от 701 чел. до 1150 чел.-45%
- от 1151 чел. до 1700 чел.-50%
- свыше 1700 чел.-55%

2.1.2. По дошкольным образовательным организациям процент стимулирующего фонда руководителя устанавливается в зависимости от количества воспитанников. Количество воспитанников учитывается по разделу 5 статистической отчетности 85-К по состоянию на 1 января года в котором производится расчет стимулирующих выплат руководителя (т.е. за предыдущий календарный год):

- при количестве воспитанников до 320 чел.-45%
- от 321 чел. до 500 чел.-50%
- свыше 500 чел.-55%

2.1.3. По учреждениям дополнительного образования процент стимулирующего фонда руководителя устанавливается в зависимости от количества воспитанников в

возрасте от 5 до 18 лет. Количество воспитанников подтверждается выгрузкой из сайта <https://hmao.pfdo.ru>:

- до 400 чел.-15%
- от 401 чел. до 800 чел.-20%
- от 801 чел до 1 200 чел. -30%
- от 1 201 чел и выше-35%.

2.2. Стимулирующие выплаты состоят из регулярных и разовых выплат:

- регулярные выплаты определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя;
- разовые выплаты начисляются за особые достижения, выполнение особо важных работ, премиальные выплаты по итогам работы за год, учебный год, поощрение к юбилейным и праздничным датам.

2.3. Максимальный объем регулярных выплат составляет 50% от объема стимулирующего фонда руководителя.

2.4. Максимальный объем средств, направляемых на разовые выплаты, составляет 50% от объема стимулирующего фонда руководителя.

2.5. Регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, которые разрабатываются и утверждаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани (далее-Комитет). Конкретный размер регулярных выплат устанавливает Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций (далее-Комиссия), состав которой утверждается приказом Комитета.

2.6. Руководителям регулярные выплаты устанавливаются один раз в год до 15 февраля на период с 1 января по 31 декабря текущего календарного года (за исключением случаев установленных в пункте 2.7 настоящего Порядка).

В случае изменения в течение финансового года ставки заработной платы регулярные выплаты устанавливаются в течение месяца с момента изменения ставки заработной платы и определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год. Перерасчет регулярных выплат производится с момента изменения ставки заработной платы.

Регулярные выплаты выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

2.7. Руководителю устанавливаются регулярные выплаты в течение месяца с момента реорганизации организации (изменения штатной численности при реорганизации, объединения, переименования) или назначения нового руководителя на должность в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Порядка.

В случае проведения реорганизации с 1 января по 30 ноября текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок по 31 декабря текущего календарного года. В случае проведения реорганизации с 1 декабря по 31 декабря текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок с 1 января по 31 декабря следующего календарного года.

Руководителю, уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данную образовательную организацию руководителем в течение календарного года регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год.

При назначении на должность нового руководителя в течение календарного года регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности данной образовательной организации, примененные для определения регулярных выплат на финансовый год предшествующему руководителю.

2.8. Размер регулярных выплат на основании произведенных расчетов устанавливается Комиссией Комитета по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций, утвержденной приказом Комитета.

2.9. Решение Комиссии по регулярным выплатам оформляется протоколом, на основании которого издается приказ Комитета об установлении размера регулярных выплат руководителям образовательных организаций.

Приказ Комитета об установлении регулярных выплатах согласовывается с заместителем Главы города Нягани, курирующим сферу образования.

Комитет вправе назначить исполняющему обязанности руководителя регулярную доплату в размере до 50% от объема стимулирующего фонда руководителя, либо в абсолютном размере:

- на время длительного отсутствия руководителя по листку нетрудоспособности, оформленному медицинской организацией для назначения и выплаты пособия по беременности и родам, по временной нетрудоспособности в случае длительного лечения (более двух месяцев);
- на время нахождения руководителя в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- на период временного исполнения обязанностей руководителя (вакантная должность).

Приказ Комитета является основанием для начисления доплаты исполняющему обязанности руководителя.

2.10. Разовые выплаты, связанные с особыми достижениями, выполнением особо важных работ, выплаты по результатам участия организации в независимых процедурах оценки качества (внешний аудит, рейтинг), производятся по приказу Комитета на основании служебной записки начальника управления, начальника отдела Комитета. Премияльные выплаты по итогам работы за год/учебный год производятся по приказу Комитета на основании решения Комиссии Комитета по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций

Премияльные выплаты по итогам работы за год/учебный год производится за фактически отработанное время, осуществляется в конце финансового/учебного года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII приложения 1 к настоящему Положению. Предельный размер выплаты по итогам работы за месяц, год/учебный год не более 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.

В случае наличия у руководителя дисциплинарного взыскания по состоянию на 31 декабря календарного года, за который производится премия по итогам работы за год, размер премии подлежит снижению на 50 процентов. Приказ Комитета о разовых стимулирующих выплатах, в том числе к юбилейным и праздничным датам, согласовывается с курирующим заместителем Главы города Нягани.

2.11. Стимулирующие (регулярные) выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий, отнесенных к компетенции и обязанностям образовательной организации, в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы организации по результатам отчетов, проверок, мониторингов, предписаний или информации надзорных органов до 50 процентов от установленного размера регулярной выплаты;
- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, нарушения 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 организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года-до 100 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

- несоблюдение Положения об оплате труда работников образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета-до 50 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

- не выполнение муниципальных правовых актов, приказов, поручений учредителя, председателя Комитета до 50 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

Стимулирующая (регулярная) выплата снижается на основании приказа Комитета.

В случае применения к руководителю дисциплинарного взыскания в виде выговора, вынесенного в установленном порядке, стимулирующая (регулярная) выплата руководителю приостанавливается до момента снятия взыскания.

После устранения нарушений возобновление стимулирующей (регулярной) выплаты производится в ранее установленном объеме на основании приказа Комитета.

2.12. Средства стимулирующего фонда руководителя могут быть использованы не в полном объеме. Сложившаяся экономия объема стимулирующих выплат руководителей направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательных организаций.