|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | GERB_KOG_1 | |  |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  **АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КОГАЛЫМА**  **Ханты-Мансийского автономного округа - Югры** | | | |
| от [Дата документа] | | № [Номер документа] | |

Об утверждении Положений

об оплате труда работников

муниципальных образовательных

организаций города Когалыма,

подведомственных управлению

образования Администрации города

В соответствии со [статьёй 86](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE4BAE036F3A46FF69D3CB4B9AB92980AEBFB3D4F6B92A13C4A2551AC3rBMAE) Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, [частью 2 статьи 53](consultantplus://offline/ref=7CC433DF1160593E3EAE4BAE036F3A46FF6BD5C6449EB92980AEBFB3D4F6B92A13C4A2551ECBBB9Br4M5E) Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 13.11.2023 №27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Уставом города Когалыма, в целях приведения муниципального нормативного правового акта в соответствии с действующим законодательством:

1. Утвердить:

1.1. [Положение](#P39) об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Когалыма, подведомственных управлению образования Администрации города Когалыма, согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

1.2. [Положение](#P1002) об оплате труда работников муниципальных учреждений города Когалыма, подведомственных управлению образования Администрации города Когалыма, согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу постановление Администрации города Когалыма от 15.08.2017 № 1755 «Об утверждении Положений об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Когалыма, подведомственных управлению образования Администрации города Когалыма»

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.03.2024.

4. Управлению образования Администрации города Когалыма (А.Н.Лаврентьева) направить в юридическое управление Администрации города Когалыма текст постановления, его реквизиты, сведения об источнике официального опубликования в порядке и сроки, предусмотренные [распоряжением](consultantplus://offline/ref=513810C64E03C96FA4C87717EBBCAA1AE4712E626F057F7CC13C832699CBF87A583AE372AB908DB2B29EB04E634EB15E47mCL3H) Администрации города Когалыма от 19.06.2013 №149-р «О мерах по формированию регистра муниципальных нормативных правовых актов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» для дальнейшего направления в Управление государственной регистрации нормативных правовых актов Аппарата Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

5. Опубликовать настоящее постановление в газете «Когалымский вестник» и сетевом издании «Когалымский вестник»: KOGVESTI.RU. Разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации города Когалыма в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» ([www.admkogalym.ru](http://www.admkogalym.ru)).

6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города Когалыма Л.А.Юрьеву.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Глава города Когалыма | |  | | --- | | **ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН**  **ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**  Сертификат [Номер сертификата 1]  Владелец [Владелец сертификата 1]  Действителен с [ДатаС 1] по [ДатаПо 1] | | Н.Н.Пальчиков |

Приложение 1

к постановлению Администрации

города Когалыма

|  |  |
| --- | --- |
| от [Дата документа] | №[Номер документа] |

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ

ОРГАНИЗАЦИЙ ГОРОДА КОГАЛЫМА, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ

ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КОГАЛЫМА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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 9 декабря 2004 года № 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 3 ноября 2016 года № 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 государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (далее соответственно - работники, учреждение, Департамент, автономный округ), 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 учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливает условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, стимулирующих и иных выплат и закрепляется в локальном нормативном акте учреждения.

3. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A400C48E67AA3CAC07DEB669CCA6qCV1L) Российской Федерации и [постановлением](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A47F4B12AF4AB04CFD16AAC31A75881E56F9BF991E359E3q0V5L) Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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

5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего   
за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

7. В локальных нормативных актах учреждения, 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](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A403C18666AD36AC07DEB669CCA6qCV1L) должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A403C5866EA931AC07DEB669CCA6C1E50CA34518D032B1BE85qEV0L) работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A40AC08E61A93EF10DD6EF65CEA1CEBA1BA40C14D132B1BAq8VCL), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно [таблице 1](#P78):

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; архивариус; дежурный (по залу, кабинету, общежитию и др.); делопроизводитель; инспектор по учету; калькулятор; кассир; комендант; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка | 15 799 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 16 537 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; оператор диспетчерской движения и погрузочно-разгрузочных работ; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник; техник-лаборант; техник по защите информации; техник-программист; художник | 16 094 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий канцелярией | 16 832 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела | 17 718 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | механик | 18 604 |
| 2.5. | 5 квалификационный уровень | начальник гаража | 19 490 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по качеству; инженер по защите информации; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; переводчик; профконсультант; психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; экономист; эксперт; юрисконсульт | 17 718 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 18 604 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 19 490 |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 20 523 |
| 3.5. | 5 квалификационный уровень | заместитель главного бухгалтера | 21 557 |
| 4 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | | |
| 4.1. | 1 квалификационный уровень | Начальник инструментального отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии труда; начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела автоматизированной системы управления производством; начальник отдела адресно-справочной работы; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела контроля качества; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник отдела центра занятости населения; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории (по производственного отдела); начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник центральной заводской лаборатории; начальник цеха опытного производства; начальник юридического отдела | 21 409 |
| 4.2. | 2 квалификационный уровень | Главный (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва | 22 443 |
| 4.3. | 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 23 624 |

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A403C68A62AE32AC07DEB669CCA6C1E50CA34518D032B1BA85qEV9L), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно [таблице 2](#P149):

Таблица 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части | 15 503 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | дежурный по режиму; младший воспитатель | 16 242 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 17 127 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 17 718 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 18 604 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень | воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 19 490 |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень | педагог-библиотекарь; преподаватель (реализующий программы СПО); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 20 523 |
| 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 общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 21 409 |
| 4.2. | 2 квалификационный уровень | заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения среднего профессионального образования | 22 443 |

10. Размеры окладов рабочих учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A405CD8A60AD3EF10DD6EF65CEA1CEBA1BA40C14D132B1BAq8VCL), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно [таблице](#P227) 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 | 14 766 |
| 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](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A403C5866EA931AC07DEB669CCA6C1E50CA34518D032B1BE85qEV0L) | 15 503 |
| 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](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A403C5866EA931AC07DEB669CCA6C1E50CA34518D032B1BE85qEV0L) | 16 242 |
| 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 | 17 127 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников) | 18 013 |

11. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в [таблице](#P254) 4:

Таблица 4

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Размер должностного оклада, рублей |
| 1 | Специалист по охране труда\* | 17 718 |
| 2 | Специалист по охране труда 2 категории\* | 18 604 |
| 3 | Специалист по охране труда 1 категории\* | 19 490 |
| 4 | Руководитель службы охраны труда\* | 21 409 |
| 5 | Специалист по закупкам\*\* | 17 718 |
| 6 | Старший специалист по закупкам, консультант по закупкам\*\* | 19 490 |
| 7 | Работник контрактной службы, контрактный управляющий\*\* | 21 409 |
| 8 | Ведущий специалист\*\* | 20 523 |
| 9 | Тифлосурдопереводчик 2 категории \*\*\* | 18 604 |
| 10 | Тифлосурдопереводчик 1 категории \*\*\* | 19 490 |
| 11 | Специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом, специалист по документационному обеспечению персонала \*\*\*\* | 17 718 |
| 12 | Специалист по персоналу\*\*\*\* | 17 718 |
| 13 | Специалист по подбору персонала, менеджер по персоналу, специалист по оценке и аттестации персонала, специалист по развитию и обучению персонала, специалист по развитию карьеры персонала, специалист по нормированию и оплате труда, специалист по организации и оплате труда, специалист по компенсациям и льготам, специалист по социальным программам \*\*\*\* | 17 718 |
| 14 | Технический редактор\*\*\*\*\* | 16 537 |
| 15 | Художественный редактор\*\*\*\*\* | 16 537 |
| 16 | Графический дизайнер\*\*\*\*\* | 16 537 |
| 17 | Хранитель музейных предметов\*\*\*\*\*\* | 17 718 |
| 18 | Хранитель музейных предметов 2 категории\*\*\*\*\*\* | 18 604 |
| 19 | Хранитель музейных предметов 1 категории\*\*\*\*\*\* | 19 490 |
| 20 | Специалист по противопожарной профилактике\*\*\*\*\*\*\* | 17 718 |
| 21 | Ведущий специалист по пожарной безопасности, ведущий специалист по противопожарной профилактике\*\*\*\*\*\*\* | 20 523 |
| 22 | Редактор\*\*\*\*\*\*\*\* | 17 718 |
| 23 | Системный администратор\*\*\*\*\*\*\*\*\* | 18 604 |
| 24 | Ассистент по оказанию технической помощи\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* | 16 242 |
| 25 | Фотограф\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* | 16 537 |
| 26 | Инженер, не указанный в Таблицах 1-11 | 17 718 |
| 27 | Инженер 2 категории, не указанный в Таблицах 1-11 | 18 604 |
| 28 | Инженер 1 категории, не указанный в Таблицах 1-11 | 19 490 |
| 29 | Начальник (заведующий, руководитель) управления, центра, не указанный в Таблице 9 | 40 000 |
| 30 | Заместитель начальника (заведующего, руководителя) управления, центра, не указанный в Таблице 9 | 32 000 |
| 31 | Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 20 523 |

\*Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04 августа 2014 года № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

\*\*Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

\*\*\* Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 октября 2016 года № 575н «Об утверждении профессионального стандарта «Тифлосурдопереводчик».

\*\*\*\* Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 года № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом».

\*\*\*\*\*Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 января 2017 года №40н «Об утверждении профессионального стандарта «Графический дизайнер».

\*\*\*\*\*\* Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04 августа 2014 года № 537н «Об утверждении профессионального стандарта «Хранитель музейных ценностей».

\*\*\*\*\*\*\* Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.10.2014 № 814н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по противопожарной профилактике».

\*\*\*\*\*\*\*\* Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 538н «Об утверждении профессионального стандарта «Редактор средств массовой информации».

\*\*\*\*\*\*\*\*\* Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 октября 2015 года №684н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем».

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2017 года № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья».

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.12.2014 № 1077н «Об утверждении профессионального стандарта «Фотограф».

12. 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.

13. Размеры окладов (должностных окладов) установлены с учетом действующих требований квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих:

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

[постановления](consultantplus://offline/ref=1A678263667C3E00C6CBB48104B10775AA8C0EB9CC17ED6AA60A12E5zFX6L) Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от от 11 апреля 2012 года № 338н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов»;

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 16 июля 2003 года № 54 «Об утверждении единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих», Выпуск 58, Разделы: «Общие профессии»; «Киностудии и предприятия, организации телевидения и радиовещания»; «Киносеть и кинопрокат»; «Театрально-зрелищные предприятия»;

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2004 года № 30 «Об утверждении единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих», Выпуск 51, Разделы: «Производство алкогольной и безалкогольной продукции»; «Хлебопекарно-макаронное производство»; «Кондитерское производство»; «Крахмалопаточное производство»; «Производство сахара»; «Производство пищевых концентратов»; «Табачно-махорочное и ферментационное производства»; «Эфиромасличное производство»; «Производство чая»; «Парфюмерно-косметическое производство»; «Масложировое производство»; «Добыча и производство поваренной соли»; «Добыча и переработка солодкового корня»; «Элеваторное, мукомольно-крупяное и комбикормовое производства»; «Торговля и общественное питание»; «Производство консервов»;

постановления Государственного Комитета СССР по труду и социальным вопросам Секретариат от 31 января 1985 года № 31/3-30 «Об утверждении Общих положений единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; Раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 марта 2009 года № 107 «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников территориальных органов федеральной миграционной службы»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 10 декабря 2009 года № 977 «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников организаций атомной энергетики»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 года № 541н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;

постановления государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 31 октября 1984 года № 320/21-22 «Об утверждении единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Выпуск 66, Разделы: «Химическая чистка и крашение»; «Работы и профессии рабочих прачечных»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 года № 243 «Об утверждении единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Выпуск 3, Раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 декабря 2013 года № 707н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности, безопасности людей на водных объектах и объектах ведения горных работ в подземных условиях»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28 ноября 2008 года № 678 «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи»;

постановления государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 10 января 1985 года № 7/2-13 «Об утверждении разделов: «Общие профессии деревообрабатывающих производств»; «Лесопиление и деревообработка»; «Производство древесных и костровых плит»; «Производство фанеры»; «Производство мебели»; «Производство спичек»; «Производство карандашей» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 40;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 года № 916н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта»;

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2002 года № 47 «Об утверждении единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Выпуск 46, Раздел «Швейное производство»;

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 15 ноября 1999 года № 45 «Об утверждении единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Выпуск 2, Разделы: «Литейные работы», «Сварочные работы», «Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давильные работы», «Кузнечно-прессовые и термические работы», «Механическая обработка металлов и других материалов», «Металлопокрытия и окраска», «Эмалирование», «Слесарные и слесарно-сборочные работы»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04 августа 2014 года № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

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

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 октября 2016 года № 575н «Об утверждении профессионального стандарта «Тифлосурдопереводчик»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года N 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 января 2017 года №40н «Об утверждении профессионального стандарта «Графический дизайнер»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04 августа 2014 года № 537н «Об утверждении профессионального стандарта «Хранитель музейных ценностей»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.10.2014 № 814н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по противопожарной профилактике»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.12.2014 № 1077н «Об утверждении профессионального стандарта «Фотограф»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 ноября 2015 года № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования».

14. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются повышающие коэффициенты (доплаты).

Примененный повышающий коэффициент (доплата) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образует повышенный должностной оклад работника, ставку заработной платы, на который начисляются установленные настоящим Положением выплаты.

14.1. За квалификационную категорию работникам, отнесенным   
к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.

Размеры повышающих коэффициентов приведены в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование повышающего коэффициента | Размер повышающего коэффициента (в %) |
| 1. | Педагог-наставник | 30 |
| 2. | Педагог-методист | 20 |
| 3. | За высшую квалификационную категорию | 15 |
| 4. | За первую квалификационную категорию | 10 |

14.2 За ученую степень «Доктор наук» и (или) «Кандидат наук», при условии соответствия ученой степени профилю деятельности учреждения или занимаемой должности.

Размеры доплаты приведены в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование доплаты | Размер доплаты (в руб.) | |
| работникам государственных образовательных организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования | работникам государственных образовательных организаций, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования |
| 11. | За ученую степень «Доктор наук» | 7000 | 2500 |
| 22. | За ученую степень «Кандидат наук» | 3000 | 1600 |

Основанием для выплаты доплаты за ученую степень является приказ руководителя учреждения 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.

14.3 Повышающий коэффициент территории устанавливается руководителям и специалистам в организациях, расположенных в сельской местности, в размере 2000 рублей из расчета на ставку заработной платы по факту нагрузки.

14.4 Повышающий коэффициент (доплата) на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

14.5 Повышающий коэффициент (персональный). 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. Указанный повышающий коэффициент (персональный) 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 повышающего коэффициента определяется каждому работнику персонально, как разница между должностным окладом, установленным работнику по состоянию на 31 декабря 2023 года и суммой должностного оклада, с учетом повышения, предусмотренного пунктами 14.1, 14.2, 14.3, 14.4 настоящего Положения и компенсационных выплат, указанных в пункте 6 таблицы 7 при условии сохранения объема работы.

15. 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

16. 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;

ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

17. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A400C48E67AA3CAC07DEB669CCA6C1E50CA34518D032B3BF87qEV7L) Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

18. 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](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A400C48E67AA3CAC07DEB669CCA6C1E50CA34518D032B0B284qEV4L) - [317](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A400C48E67AA3CAC07DEB669CCA6C1E50CA34518D4q3V4L) Трудового кодекса Российской Федерации и [Законом](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A47F4B12AF4AB04CFD16AAC31A4598BE76F9BF991E359E3q0V5L) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 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» (далее - Закон автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз).

19. 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](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A400C48E67AA3CAC07DEB669CCA6C1E50CA34518D632qBV6L) - [154](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A400C48E67AA3CAC07DEB669CCA6C1E50CA34518D032B0BA85qEV8L) 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) педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется в размере 5000 рублей в месяц (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 работу 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=278256&date=12.09.2023) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 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».

20. Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается к окладу (должностному окладу) работника учреждения, допущенного   
к государственной тайне на постоянной основе, и выплачивается   
в зависимости от степени секретности и объема сведений, к которым эти работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

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

21. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в [таблице](#P304) 7:

Таблица 7

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
| 11. | 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 |
| 22. | Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день | в соответствии со [статьей 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201079&dst=715&field=134&date=03.10.2023) Трудового кодекса Российской Федерации с учетом [постановления](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=301326&date=03.10.2023) Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П | оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон |
| 33. | Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда | не менее 4% | по результатам специальной оценки условий труда работника |
| 44. | Выплата за сверхурочную работу | полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год | оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон |
| 55. | Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | до 100% оклада (должностного оклада) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A400C48E67AA3CAC07DEB669CCA6C1E50CA34518D632qBV8L) Трудового кодекса Российской Федерации | оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы |
| 66. | Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных |  |  |
| 66.1. | за работу, связанную с выполнением обязанностей куратора группы обучающихся по программам среднего профессионального образования | в размере 3200 рублей | на 1 группу (за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры) |
| в размере 5000 рублей | на 1 группу (за счет средств федерального бюджета) |
| 66.2. | 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 5000 рублей | на 1 класс-комплект (за счет средств федерального бюджета) |
| 66.3. | за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом |  |  |
| 66.3.1 | при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей | в размере 1100 рублей | применяется за 1 объект |
| 66.3.2 | при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей | в размере 550 рублей | применяется за 1 объект |
| 66.4. | за руководство методическими объединениями | в размере 1100 рублей | применяется за 1 объединение |
| 66.5. | 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 |
| 66.6. | проверка тетрадей для учителей (преподавателей) физики, химии, географии, истории, черчения, биологии | в размере 550 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 66.7. | за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 66.8. | за работу в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением | в размере 7500 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 66.9. | за работу в специальных учебно-воспитательных школах при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы | в размере 13000 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 66.10. | за работу в классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 66.11. | за преподавание национальных языков КМНС | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 66.12. | за реализацию программы с углубленным изучением отдельных предметов | в размере 550 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 66.13. | за работу с обучающимися на дому | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 66.14. | 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 |
| 66.15. | 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 |
| 77. | Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну | имеющими степень секретности «особой важности» - 50 - 75%,  имеющими степень секретности «совершенно секретно» - 30 - 50%,  имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10 - 15%, без проведения проверочных мероприятий - 5 - 10% | при определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные граждане имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений |
| 98. | 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 9 декабря 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» |
| 19. | Процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера | - до 80% - Белоярский и Березовский районы (в том числе муниципальные образования, входящие в состав Белоярского и Березовского районов);  - до 50% - иные муниципальные образования автономного округа |

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

23. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка за стаж работы   
в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера начисляются   
на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением стимулирующих и иных выплат, установленных в абсолютном размере.

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

24. 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 год.

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).

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

высокую результативность работы;

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 повышенного должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере.

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 Управления образования Администрации города Когалыма.

26. 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 Управления образования Администрации города Когалыма.

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 повышенного должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.  
 Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии   
с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

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

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

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

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается   
при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 1,0 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени. При расчете фонда оплаты труда учитывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения, предусмотренного пунктом 14 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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

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

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с [таблицей](#p9) 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Показатели, за которые производится снижение

размера премиальной 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 20% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений | до 20% |
| 3. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации | до 20% |
| 4. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 20% |

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

Таблица 9

Перечень и размеры стимулирующих выплат

работникам организации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N 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 | 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 |
| 10000 | 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. |
| 7000 | Присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации |
| 4000 | Присуждение государственной награды (почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования) |
| 5000 | Присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры |
| 3000 | Присуждение награды (почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры ) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры |
| 7000 | Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак) |
| 3000 | 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), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности | Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности |
| В абсолютном размере | 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 - 1,0 фонда оплаты труда 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, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе | 1 раз в год |

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ИНЫХ ВЫПЛАТ

29. К иным выплатам относятся:

единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременная выплата молодым специалистам.

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

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

Выплата премии осуществляется по согласованию с Управлением образования Администрации города Когалыма не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

31. 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.

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 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, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не менее 1,2 и не более 2,0 фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии). При расчете фонда оплаты труда учитывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения, предусмотренного пунктом 14 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

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

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

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

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

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

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

34. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие   
и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом руководителя Управления образования Администрации города Когалыма в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

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

Таблица 10

Оклады (должностные оклады) руководителей образовательных организаций

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тип образовательной организации | Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный\* | Размер должностного оклада (руб.) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Дошкольная образовательная организация | до 400 чел. | 40 000 |
| от 401 чел. до 800 чел. | 50 000 |
| от 801 чел. до 1200 чел. | 55 000 |
| 1201 чел. и выше | 65 000 |
| 2. | Общеобразовательная организация | до 350 чел. | 50 000 |
| от 351 чел. до 950 чел. | 55 000 |
| от 951 чел. до 2000 чел. | 65 000 |
| 2001 чел. и выше | 75 000 |
| 3. | Организация дополнительного образования | до 400 чел. | 40 000 |
| от 401 чел. до 800 чел. | 50 000 |
| от 801 чел. до 1200 чел. | 55 000 |
| 1201 чел. и выше | 65 000 |

\*для обучающихся очной формы обучения применяется коэффициент 1, очно-заочной формы обучения 0,25, заочной формы обучения 0,1 по данным официальной статистики на отчетную дату. При расчете значение округляется до целого числа.

35. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя учреждения 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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тип образовательной организации | Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный\* | Размер должностного оклада (руб.) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Дошкольная образовательная организация | до 400 чел. | 28000-36000 |
| от 401 чел. до 800 чел. | 35000-45000 |
| от 801 чел. до 1200 чел. | 38500-49500 |
| 1201 чел. и выше | 45500-58500 |
| 2. | Общеобразовательная организация | до 350 чел. | 35000-45000 |
| от 351 чел. до 950 чел. | 38500-49500 |
| от 951 чел. до 2000 чел. | 45500-58500 |
| 2001 чел. и выше | 52500-67500 |
| 3. | Организация дополнительного образования | до 400 чел. | 28000-36000 |
| от 401 чел. до 800 чел. | 35000-45000 |
| от 801 чел. до 1200 чел. | 38500-49500 |
| 1201 чел. и выше | 45500-58500 |

\*для обучающихся очной формы обучения применяется коэффициент 1, очно-заочной формы обучения 0,25, заочной формы обучения 0,1. При расчете значение округляется до целого числа.

36. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Управления образования Администрации города Когалыма

37. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются   
в следующих случаях:

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

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

несоблюдение настоящего Положения.

38. 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.

39. 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, организациях дополнительного профессионального образования:

у руководителя - 5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

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

размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным учреждениям из бюджета автономного округа, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им государственного 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).

42. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается до 10% от суммы фонда должностных окладов (окладов), с учетом повышения, предусмотренного пунктом 14 настоящего положения и компенсационных выплат, на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 6 настоящего Положения.

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

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

Приложение 2

к постановлению Администрации

города Когалыма

|  |  |
| --- | --- |
| от [Дата документа] | №[Номер документа] |

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА КОГАЛЫМА, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КОГАЛЫМА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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 9 декабря 2004 года № 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 3 ноября 2016 года № 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 государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (далее соответственно - работники, учреждение, Департамент, автономный округ), 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 учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливает условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, стимулирующих и иных выплат и закрепляется в локальном нормативном акте учреждения.

3. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A400C48E67AA3CAC07DEB669CCA6qCV1L) Российской Федерации и [постановлением](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A47F4B12AF4AB04CFD16AAC31A75881E56F9BF991E359E3q0V5L) Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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

5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего   
за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

7. В локальных нормативных актах учреждения, 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](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A403C18666AD36AC07DEB669CCA6qCV1L) должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A403C5866EA931AC07DEB669CCA6C1E50CA34518D032B1BE85qEV0L) работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A40AC08E61A93EF10DD6EF65CEA1CEBA1BA40C14D132B1BAq8VCL), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно [таблице 1](#P78):

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; архивариус; дежурный (по залу, кабинету, общежитию и др.); делопроизводитель; инспектор по учету; калькулятор; кассир; комендант; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка | 15 799 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 16 537 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; оператор диспетчерской движения и погрузочно-разгрузочных работ; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник; техник-лаборант; техник по защите информации; техник-программист; художник | 16 094 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий канцелярией | 16 832 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела | 17 718 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | механик | 18 604 |
| 2.5. | 5 квалификационный уровень | начальник гаража | 19 490 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по качеству; инженер по защите информации; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; переводчик; профконсультант; психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; экономист; эксперт; юрисконсульт | 17 718 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 18 604 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 19 490 |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 20 523 |
| 3.5. | 5 квалификационный уровень | заместитель главного бухгалтера | 21 557 |
| 4 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | | |
| 4.1. | 1 квалификационный уровень | Начальник инструментального отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии труда; начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела автоматизированной системы управления производством; начальник отдела адресно-справочной работы; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела контроля качества; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник отдела центра занятости населения; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории (по производственного отдела); начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник центральной заводской лаборатории; начальник цеха опытного производства; начальник юридического отдела | 21 409 |
| 4.2. | 2 квалификационный уровень | Главный (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва | 22 443 |
| 4.3. | 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 23 624 |

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A403C68A62AE32AC07DEB669CCA6C1E50CA34518D032B1BA85qEV9L), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно [таблице 2](#P149):

Таблица 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части | 15 503 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | дежурный по режиму; младший воспитатель | 16 242 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 17 127 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 17 718 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 18 604 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень | воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 19 490 |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень | педагог-библиотекарь; преподаватель (реализующий программы СПО); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 20 523 |
| 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 общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 21 409 |
| 4.2. | 2 квалификационный уровень | заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения среднего профессионального образования | 22 443 |

10. Размеры окладов рабочих учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A405CD8A60AD3EF10DD6EF65CEA1CEBA1BA40C14D132B1BAq8VCL), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно [таблице](#P227) 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 | 14 766 |
| 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](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A403C5866EA931AC07DEB669CCA6C1E50CA34518D032B1BE85qEV0L) | 15 503 |
| 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](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A403C5866EA931AC07DEB669CCA6C1E50CA34518D032B1BE85qEV0L) | 16 242 |
| 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 | 17 127 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников) | 18 013 |

11. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в [таблице](#P254) 4:

Таблица 4

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Размер должностного оклада, рублей |
| 1 | Специалист по охране труда\* | 17 718 |
| 2 | Специалист по охране труда 2 категории\* | 18 604 |
| 3 | Специалист по охране труда 1 категории\* | 19 490 |
| 4 | Руководитель службы охраны труда\* | 21 409 |
| 5 | Специалист по закупкам\*\* | 17 718 |
| 6 | Старший специалист по закупкам, консультант по закупкам\*\* | 19 490 |
| 7 | Работник контрактной службы, контрактный управляющий\*\* | 21 409 |
| 8 | Ведущий специалист\*\* | 20 523 |
| 9 | Тифлосурдопереводчик 2 категории \*\*\* | 18 604 |
| 10 | Тифлосурдопереводчик 1 категории \*\*\* | 19 490 |
| 11 | Специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом, специалист по документационному обеспечению персонала \*\*\*\* | 17 718 |
| 12 | Специалист по персоналу\*\*\*\* | 17 718 |
| 13 | Специалист по подбору персонала, менеджер по персоналу, специалист по оценке и аттестации персонала, специалист по развитию и обучению персонала, специалист по развитию карьеры персонала, специалист по нормированию и оплате труда, специалист по организации и оплате труда, специалист по компенсациям и льготам, специалист по социальным программам \*\*\*\* | 17 718 |
| 14 | Технический редактор\*\*\*\*\* | 16 537 |
| 15 | Художественный редактор\*\*\*\*\* | 16 537 |
| 16 | Графический дизайнер\*\*\*\*\* | 16 537 |
| 17 | Хранитель музейных предметов\*\*\*\*\*\* | 17 718 |
| 18 | Хранитель музейных предметов 2 категории\*\*\*\*\*\* | 18 604 |
| 19 | Хранитель музейных предметов 1 категории\*\*\*\*\*\* | 19 490 |
| 20 | Специалист по противопожарной профилактике\*\*\*\*\*\*\* | 17 718 |
| 21 | Ведущий специалист по пожарной безопасности, ведущий специалист по противопожарной профилактике\*\*\*\*\*\*\* | 20 523 |
| 22 | Редактор\*\*\*\*\*\*\*\* | 17 718 |
| 23 | Системный администратор\*\*\*\*\*\*\*\*\* | 18 604 |
| 24 | Ассистент по оказанию технической помощи\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* | 16 242 |
| 25 | Фотограф\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* | 16 537 |
| 26 | Инженер, не указанный в Таблицах 1-11 | 17 718 |
| 27 | Инженер 2 категории, не указанный в Таблицах 1-11 | 18 604 |
| 28 | Инженер 1 категории, не указанный в Таблицах 1-11 | 19 490 |
| 29 | Начальник (заведующий, руководитель) управления, центра, не указанный в Таблице 9 | 40 000 |
| 30 | Заместитель начальника (заведующего, руководителя) управления, центра, не указанный в Таблице 9 | 32 000 |
| 31 | Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 20 523 |

\*Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04 августа 2014 года № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

\*\*Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

\*\*\* Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 октября 2016 года № 575н «Об утверждении профессионального стандарта «Тифлосурдопереводчик».

\*\*\*\* Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 года № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом».

\*\*\*\*\*Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 января 2017 года №40н «Об утверждении профессионального стандарта «Графический дизайнер».

\*\*\*\*\*\* Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04 августа 2014 года № 537н «Об утверждении профессионального стандарта «Хранитель музейных ценностей».

\*\*\*\*\*\*\* Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.10.2014 № 814н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по противопожарной профилактике».

\*\*\*\*\*\*\*\* Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 538н «Об утверждении профессионального стандарта «Редактор средств массовой информации».

\*\*\*\*\*\*\*\*\* Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 октября 2015 года №684н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем».

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2017 года № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья».

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.12.2014 № 1077н «Об утверждении профессионального стандарта «Фотограф».

12. 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.

13. Размеры окладов (должностных окладов) установлены с учетом действующих требований квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих:

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

[постановления](consultantplus://offline/ref=1A678263667C3E00C6CBB48104B10775AA8C0EB9CC17ED6AA60A12E5zFX6L) Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от от 11 апреля 2012 года № 338н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов»;

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 16 июля 2003 года № 54 «Об утверждении единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих», Выпуск 58, Разделы: «Общие профессии»; «Киностудии и предприятия, организации телевидения и радиовещания»; «Киносеть и кинопрокат»; «Театрально-зрелищные предприятия»;

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2004 года № 30 «Об утверждении единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих», Выпуск 51, Разделы: «Производство алкогольной и безалкогольной продукции»; «Хлебопекарно-макаронное производство»; «Кондитерское производство»; «Крахмалопаточное производство»; «Производство сахара»; «Производство пищевых концентратов»; «Табачно-махорочное и ферментационное производства»; «Эфиромасличное производство»; «Производство чая»; «Парфюмерно-косметическое производство»; «Масложировое производство»; «Добыча и производство поваренной соли»; «Добыча и переработка солодкового корня»; «Элеваторное, мукомольно-крупяное и комбикормовое производства»; «Торговля и общественное питание»; «Производство консервов»;

постановления Государственного Комитета СССР по труду и социальным вопросам Секретариат от 31 января 1985 года № 31/3-30 «Об утверждении Общих положений единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; Раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 марта 2009 года № 107 «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников территориальных органов федеральной миграционной службы»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 10 декабря 2009 года № 977 «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников организаций атомной энергетики»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 года № 541н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;

постановления государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 31 октября 1984 года № 320/21-22 «Об утверждении единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Выпуск 66, Разделы: «Химическая чистка и крашение»; «Работы и профессии рабочих прачечных»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 года № 243 «Об утверждении единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Выпуск 3, Раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 декабря 2013 года № 707н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности, безопасности людей на водных объектах и объектах ведения горных работ в подземных условиях»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28 ноября 2008 года № 678 «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи»;

постановления государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 10 января 1985 года № 7/2-13 «Об утверждении разделов: «Общие профессии деревообрабатывающих производств»; «Лесопиление и деревообработка»; «Производство древесных и костровых плит»; «Производство фанеры»; «Производство мебели»; «Производство спичек»; «Производство карандашей» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 40;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 года № 916н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта»;

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2002 года № 47 «Об утверждении единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Выпуск 46, Раздел «Швейное производство»;

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 15 ноября 1999 года № 45 «Об утверждении единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Выпуск 2, Разделы: «Литейные работы», «Сварочные работы», «Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давильные работы», «Кузнечно-прессовые и термические работы», «Механическая обработка металлов и других материалов», «Металлопокрытия и окраска», «Эмалирование», «Слесарные и слесарно-сборочные работы»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04 августа 2014 года № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

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

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 октября 2016 года № 575н «Об утверждении профессионального стандарта «Тифлосурдопереводчик»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года N 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 января 2017 года №40н «Об утверждении профессионального стандарта «Графический дизайнер»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04 августа 2014 года № 537н «Об утверждении профессионального стандарта «Хранитель музейных ценностей»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.10.2014 № 814н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по противопожарной профилактике»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.12.2014 № 1077н «Об утверждении профессионального стандарта «Фотограф»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 ноября 2015 года № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования».

14. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются повышающие коэффициенты (доплаты).

Примененный повышающий коэффициент (доплата) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образует повышенный должностной оклад работника, ставку заработной платы, на который начисляются установленные настоящим Положением выплаты.

14.1. За квалификационную категорию работникам, отнесенным   
к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.

Размеры повышающих коэффициентов приведены в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование повышающего коэффициента | Размер повышающего коэффициента (в %) |
| 1. | Педагог-наставник | 30 |
| 2. | Педагог-методист | 20 |
| 3. | За высшую квалификационную категорию | 15 |
| 4. | За первую квалификационную категорию | 10 |

14.2 За ученую степень «Доктор наук» и (или) «Кандидат наук», при условии соответствия ученой степени профилю деятельности учреждения или занимаемой должности.

Размеры доплаты приведены в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование доплаты | Размер доплаты (в руб.) | |
| работникам государственных образовательных организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования | работникам государственных образовательных организаций, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования |
| 11. | За ученую степень «Доктор наук» | 7000 | 2500 |
| 22. | За ученую степень «Кандидат наук» | 3000 | 1600 |

Основанием для выплаты доплаты за ученую степень является приказ руководителя учреждения 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.

14.3 Повышающий коэффициент территории устанавливается руководителям и специалистам в организациях, расположенных в сельской местности, в размере 2000 рублей из расчета на ставку заработной платы по факту нагрузки.

14.4 Повышающий коэффициент (доплата) на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

14.5 Повышающий коэффициент (персональный). 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. Указанный повышающий коэффициент (персональный) 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 повышающего коэффициента определяется каждому работнику персонально, как разница между должностным окладом, установленным работнику по состоянию на 31 декабря 2023 года и суммой должностного оклада, с учетом повышения, предусмотренного пунктами 14.1, 14.2, 14.3, 14.4 настоящего Положения и компенсационных выплат, указанных в таблице 7 при условии сохранения объема работы.

15. 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

16. 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;

ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

17. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A400C48E67AA3CAC07DEB669CCA6C1E50CA34518D032B3BF87qEV7L) Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

18. 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](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A400C48E67AA3CAC07DEB669CCA6C1E50CA34518D032B0B284qEV4L) - [317](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A400C48E67AA3CAC07DEB669CCA6C1E50CA34518D4q3V4L) Трудового кодекса Российской Федерации и [Законом](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A47F4B12AF4AB04CFD16AAC31A4598BE76F9BF991E359E3q0V5L) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 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» (далее - Закон автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз).

19. 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](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A400C48E67AA3CAC07DEB669CCA6C1E50CA34518D632qBV6L) - [154](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A400C48E67AA3CAC07DEB669CCA6C1E50CA34518D032B0BA85qEV8L) 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.

20. Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается к окладу (должностному окладу) работника учреждения, допущенного   
к государственной тайне на постоянной основе, и выплачивается   
в зависимости от степени секретности и объема сведений, к которым эти работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

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

21. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в [таблице](#P304) 7:

Таблица 7

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
| 11. | 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 |
| 22. | Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день | в соответствии со [статьей 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201079&dst=715&field=134&date=03.10.2023) Трудового кодекса Российской Федерации с учетом [постановления](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=301326&date=03.10.2023) Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П | оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон |
| 33. | Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда | не менее 4% | по результатам специальной оценки условий труда работника |
| 44. | Выплата за сверхурочную работу | полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год | оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон |
| 55. | Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | до 100% оклада (должностного оклада) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=5AB846222771AA203B0A59F9A746A3A400C48E67AA3CAC07DEB669CCA6C1E50CA34518D632qBV8L) Трудового кодекса Российской Федерации | оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы |
| 76. | Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну | имеющими степень секретности «особой важности» - 50 - 75%,  имеющими степень секретности «совершенно секретно» - 30 - 50%,  имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10 - 15%, без проведения проверочных мероприятий - 5 - 10% | при определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные граждане имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений |
| 97. | 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 9 декабря 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» |
| 18. | Процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера | - до 80% - Белоярский и Березовский районы (в том числе муниципальные образования, входящие в состав Белоярского и Березовского районов);  - до 50% - иные муниципальные образования автономного округа |

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

23. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка за стаж работы   
в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера начисляются   
на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением стимулирующих и иных выплат, установленных в абсолютном размере.

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

24. 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 год.

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).

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

высокую результативность работы;

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 повышенного должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере.

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 Управления образования Администрации города Когалыма.

26. 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 Управления образования Администрации города Когалыма.

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 повышенного должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.  
 Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии   
с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

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

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

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

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается   
при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 1,0 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени. При расчете фонда оплаты труда учитывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения, предусмотренного пунктом 14 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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

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

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с [таблицей](#p9) 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Показатели, за которые производится снижение

размера премиальной 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 20% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений | до 20% |
| 3. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации | до 20% |
| 4. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 20% |

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

Таблица 9

Перечень и размеры стимулирующих выплат

работникам организации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N 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 | 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 |
| 10000 | 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. |
| 7000 | Присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации |
| 4000 | Присуждение государственной награды (почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования) |
| 5000 | Присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры |
| 3000 | Присуждение награды (почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры ) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры |
| 7000 | Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак) |
| 3000 | 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), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности | Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности |
| В абсолютном размере | 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 - 1,0 фонда оплаты труда 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, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе | 1 раз в год |

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ИНЫХ ВЫПЛАТ

29. К иным выплатам относятся:

единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременная выплата молодым специалистам.

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

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

Выплата премии осуществляется по согласованию с Управлением образования Администрации города Когалыма не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

31. 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.

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 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, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не менее 1,2 и не более 2,0 фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии). При расчете фонда оплаты труда учитывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения, предусмотренного пунктом 14 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

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

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

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

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

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

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

34. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие   
и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом Управления образования Администрации города Когалыма в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

34.1. Установить оклад (должностной оклад) руководителей муниципальных учреждений в размере 40 000,00 рублей.

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

35.1. Установить оклад (должностной оклад) заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципальных учреждений в размере 28 000,00 рублей.

36. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Управления образования Администрации города Когалыма

37. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются   
в следующих случаях:

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

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

несоблюдение настоящего Положения.

38. 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.

39. 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:

у руководителя - 4;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера - 4;

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

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

размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным учреждениям из бюджета автономного округа, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им государственного 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).

42. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается до 10% от суммы фонда должностных окладов (окладов), с учетом повышения, предусмотренного пунктом 14 настоящего положения и компенсационных выплат, на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 6 настоящего Положения.

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

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