

АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 5 июня 2024 г. N 475

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЙ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА

Список изменяющих документов

(в ред. постановления Администрации Ханты-Мансийского района от 19.06.2024 N 542)

В соответствии со [статьями 135, 144, 145](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [пунктом 4 статьи 86](#) Бюджетного кодекса Российской Федерации, в целях установления системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района, руководствуясь [статьей 32](#) Устава Ханты-Мансийского района:

1. Утвердить:

1.1. [Положение](#) об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

1.2. [Положение](#) об установлении системы оплаты труда работников муниципальных казенных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие с 04.05.2024.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Ханты-Мансийского района по социальным вопросам И.А.Уварову.

Глава Ханты-Мансийского района
К.Р.МИНУЛИН

Приложение 1
к постановлению Администрации
Ханты-Мансийского района
от 05.06.2024 N 475

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
КОМИТЕТУ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО
РАЙОНА (ДАЛЕЕ - ПОЛОЖЕНИЕ)

Список изменяющих документов
(в ред. [постановления](#) Администрации Ханты-Мансийского района
от 19.06.2024 N 542)

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со [статьями 135, 144, 145](#) Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным [законом](#) от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", [Законом](#) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 1 июля 2013 года N 68-оз "Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре" и определяет для муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района (далее - организация, работодатель):

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;

порядок формирования фонда оплаты труда организации;

иные вопросы оплаты труда.

2. Система оплаты труда работников организации устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 7498 рублей (далее - ставка заработной платы).

4. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

[Указа](#) Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";

[Указа](#) Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы";

[постановления](#) Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года N 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих";

[постановления](#) Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих";

[приказа](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года N 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 26 августа 2010 года N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования";

[приказа](#) Министерства труда Российской Федерации от 10 сентября 2015 года N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок";

[распоряжения](#) Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года N 2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы";

[приказа](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года N 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 образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

[постановления](#) администрации Ханты-Мансийского района от 21 апреля 2017 года N 116 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципального предприятия Ханты-Мансийского района";

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

5. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

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

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

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда;

коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

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

коэффициент территории - относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в сельской местности);

молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных [частью 3 статьи 6](#) Федерального закона от 30 декабря 2020 года N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Иные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и [постановлением](#) Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 3 ноября 2016 года N 431-п "О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры".

6. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (далее - автономный округ), содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [разделом VII](#) настоящего Положения.

8. Заработная плата работников организации состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9. Месячная заработная плата работника организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - минимальный размер оплаты труда). В случае если региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре будет установлен размер минимальной заработной платы, отличный от размера, установленного федеральным законом, то месячная заработная плата работника организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной таким соглашением.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда или размера минимальной заработной платы, установленной в автономном округе, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда или размера минимальной заработной платы, установленной в автономном округе.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) или размера минимальной заработной платы, установленной в автономном округе, осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [разделом VII](#) настоящего Положения.

10. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Раздел II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

11. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

12. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации указан в таблице 1.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей организации, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	директор, заведующий
2.	Заместители руководителя	заместитель директора, заместитель заведующего, главный бухгалтер
3.	Руководители структурных подразделений	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; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения и других подразделений; начальник управления: кадров, экономического (финансово-экономического, финансового, юридического (правового)); начальник управления охраны труда и техники безопасности; директор (руководитель) обособленного структурного подразделения; руководитель контрактной службы; заместитель главного бухгалтера; начальник отдела кадров; главный энергетик; главный инженер; заведующий хозяйством; заведующий складом; заведующий производством (шеф-повар)

13. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

для педагогического работника организации путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; воспитатель; методист; педагог-психолог;

		старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	специалист по учебно-методической работе; бухгалтер, диспетчер, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, техник, техник по защите информации, техник-программист, художник, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, старший специалист по закупкам, консультант по закупкам; специалист по охране труда; инструктор гражданской обороны; лаборант; технический редактор; библиотекарь; инженер-энергетик (энергетик); специалист по маркетингу; специалист по управлению персоналом; специалист

14. Схема расчета должностного оклада служащего организации устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих организаций указан в таблице 3.

Таблица 3

Перечень должностей служащих организаций

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части, дежурный по режиму, младший воспитатель, диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму, дежурный, делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, секретарь-машинистка, секретарь руководителя, агент, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья

15. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам муниципальных образовательных организаций в размере:

2 500 рублей - за ученую степень доктора наук;

1 600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

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

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

16. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно, исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в максимальном размере независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

17. Размер базового коэффициента определен в таблице 4.

Таблица 4

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр"	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников

образования", [постановлением](#) Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих".

18. Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в сельской местности, - 1,2.

19. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих определен в таблице 5.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих

N п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Дошкольные образовательные организации		
1.1.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.2.	Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется за ставку работы)	0,05
1.3.	Работа в группах для детей с туберкулезной интоксикацией	0,10
1.4.	Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее - КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.5.	Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.6.	Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
1.7.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки):	

	работа в разновозрастной группе; работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет)	
1.8.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.9.	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
1.10.	Работа воспитателя по организации, развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
1.11.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.12.	Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	0,15
1.13.	Работа в дошкольной образовательной организации:	
	- специалистов (кроме педагогических работников);	0,37
	- служащих	0,32
2. Общеобразовательные организации		
2.1.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
	проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.2.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе	0,05
2.3.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.5.	Заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку	

	работы); руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.6.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
2.7.	Работа педагогических работников, связанная с: реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
2.8.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.9.	Работа в классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.10.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; в разновозрастной дошкольной группе; в дошкольной группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет)	0,10
2.11.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.12.	Работа в дошкольных группах с детьми, относящимися к категории КМНС, с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.13.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
2.14.	Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.15.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	

2.16.	Работа в дошкольных группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья))	
2.17.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
2.18.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,3
2.19.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
2.20.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
2.21.	Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
2.22.	Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах)	0,15
2.23.	Работа в общеобразовательной организации:	
	- специалистов (кроме педагогических работников);	0,37
	- служащих	0,32
3. Организации дополнительного образования детей		
3.1.	Проверка тетрадей для педагогических работников, преподающих сольфеджио, элементарную теорию музыки, музыкальную литературу, гармонию, анализ музыкальных произведений, историю хореографического искусства, историю театра, историю изобразительного искусства, расшифровку и аранжировку народной музыки, инструментовку (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
3.2.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)	
	заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,1
	руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05

3.3.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
3.4.	Использование в реализации дополнительных общеобразовательных программ современных методов и форматов обучения, направленных на развитие метапредметных навыков, навыков проектной, учебно-исследовательской деятельности, взаимодействие между обучающимися посредством равного обмена знаниями, умениями, навыками (взаимное обучение) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,60
3.5.	Работа в организации дополнительного образования детей:	
	- специалистов (кроме педагогических работников);	0,37
	- служащих	0,32

20. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

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

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

21. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам организации в размере, определен в таблице 6.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	В муниципальных образовательных организациях
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

22. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам организации.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР определен в таблице 7.

Таблица 7

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

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Ордена, медали, знаки	0,20
Почетные, спортивные звания:	
"Народный..."	0,25
"Заслуженный..."	0,20
"Мастер спорта..."	0,05
"Мастер спорта международного класса..."	0,15
"Гроссмейстер..."	0,05

"Лауреат премий Президента Российской Федерации", "Лауреат премий Правительства Российской Федерации"	0,15
Почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
Почетные звания в сфере культуры:	
"Лауреат международных конкурсов, выставок"	0,15
"Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации"	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
Медали, знаки	0,15
Почетные звания	0,15
Почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
Медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
Нагрудный знак "Почетный работник...", почетное звание "Почетный работник...", "Отличник народного просвещения"	0,15
Иные нагрудные знаки, за исключением знака "За милосердие и благотворительность"	0,05
Благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

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

23. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом комитета по образованию Ханты-Мансийского района.

Размер коэффициента масштаба управления определен в таблице 8 настоящей статьи.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	В муниципальных образовательных организациях
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

24. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителям организаций, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений организаций на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом комитета по образованию Ханты-Мансийского района.

Размер коэффициента уровня управления определен в таблице 9.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	В муниципальных образовательных организациях
1	2
Уровень 1	1,085
Уровень 2	0,883
Уровень 3	0,375

25. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на

единицу на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих организации в размерах, определенных в таблице 10.

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,462	1,468	1,474	1,483	1,489	1,498	1,504	1,513	1,523	1,529

26. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с [постановлением](#) Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года N 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих".

27. Размер коэффициента специфики работы для всех рабочих определен в таблице 11.

Таблица 11

Размер коэффициента специфики работы рабочих

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
Рабочие всех типов организаций		
1.1.	Водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	0,25

28. 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, оформленного приказом 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.

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

29. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам.

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

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным [законом](#) от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

31. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со [статьями 315 - 317](#) Трудового кодекса Российской Федерации и [решением](#) Думы Ханты-Мансийского района от 21 сентября 2006 года N 47 "Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района".

32. 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), осуществляется в соответствии со [статьями 149 - 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с требованиями настоящего Положения.

33. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (далее - ежемесячное денежное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы за классное руководство в классе (классах), а также в классе-

комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

Изменения, внесенные в абз. 2 п. 33 разд. III [постановлением](#) Администрации Ханты-Мансийского района от 19.06.2024 N 542, [вступают](#) в силу после официального опубликования и распространяются на правоотношения, возникшие с 01.03.2024.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения составляет 10 000 рублей в месяц за каждый класс, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

(в ред. [постановления](#) Администрации Ханты-Мансийского района от 19.06.2024 N 542)

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в календарном месяце в соответствии с табелем учета использования рабочего времени.

На ежемесячное денежное вознаграждение начисляются районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 1,5 и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения, а также связанных с ним обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации и начисленных районного коэффициента за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляются за счет бюджетных ассигнований в форме иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, предусмотренных бюджету Ханты-Мансийского автономного округа - Югры из федерального бюджета и предоставленных бюджету Ханты-Мансийского района в порядке, установленном бюджетным законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, регулирующими бюджетные правоотношения, за исключением районного коэффициента за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 0,2, начисляемого на ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам организаций поселка Бобровский, источником финансирования которого являются средства бюджета Ханты-Мансийского района.

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 педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с [Законом](#) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 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".

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника с его письменного согласия приказом руководителя организации.

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете	не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года N 35-П, оформляется

	рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период		приказом руководителя по согласованию сторон
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя
6.	Повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности	30% должностного оклада (тарифной ставки)	осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе", в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов)
7.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Ханты-Мансийского района от 21 сентября 2006 года N 47 "Об утверждении Положения о
8.	Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района"
<p>Изменения, внесенные в строку 9 постановлением Администрации Ханты-Мансийского района от 19.06.2024 N 542, вступают в силу после официального опубликования и распространяются на правоотношения, возникшие с 01.03.2024.</p>			
9.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство	10 000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного	оформляется приказом руководителя с согласия педагогического работника

педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы	вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах)
--	---

(в ред. постановления Администрации Ханты-Мансийского района от 19.06.2024 N 542)

КонсультантПлюс: примечание.

В официальном тексте документа, видимо, допущена опечатка: имеется в виду табл. 12.

34. Выплаты, указанные в [пунктах 1 - 6 таблицы 1](#) настоящей статьи, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

35. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

36. В целях стимулирования работников организации к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу, в том числе их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, им выплачиваются следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за особые достижения при выполнении услуг (работ);
- премиальная выплата по итогам работы за квартал, год.

37. Стимулирующие выплаты, указанные в [пункте 36](#) настоящего раздела, производятся пропорционально отработанному времени в соответствии с табелем учета рабочего времени с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в пределах объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

38. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы зависит от степени напряженности в процессе труда, выполнения плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата осуществляется ежемесячно при условии достижения работником показателей эффективности деятельности работников организации, утвержденных локальным нормативным актом организации.

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

Размер выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

39. Выплата за качество выполняемых работ зависит от качества результата определенно выполненной работы.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата осуществляется ежемесячно при условии достижения работником показателей эффективности деятельности работников организации, утвержденных локальным нормативным актом организации.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Размер выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

40. Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) зависит от успешного выполнения особо важных и сложных заданий, выполнения непредвиденных услуг (работ); а также степени сложности выполняемого задания, эффективности полученных результатов, личного вклада работника и проявления инициативы при выполнении заданий.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата осуществляется одновременно при условии достижения работником показателей эффективности деятельности работников организации, утвержденных локальным нормативным актом организации.

Конкретный размер выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере, выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [разделом VII](#) настоящего Положения.

Изменения, внесенные в абз. 4 п. 40 разд. IV [постановлением](#) Администрации Ханты-Мансийского района от 19.06.2024 N 542, [вступают](#) в силу после официального опубликования и распространяются на правоотношения, возникшие с 01.01.2023.

Размер выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

(в ред. [постановления](#) Администрации Ханты-Мансийского района от 19.06.2024 N 542)

41. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [разделом VII](#) настоящего Положения.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год - в декабре финансового года.

В период работы для расчета премиальных выплат включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, включая периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, служебной командировке, дни отдыха, предоставленные за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

В период фактически отработанного времени, за который начисляются и выплачиваются премиальные выплаты, не включаются периоды: временная нетрудоспособность, дни нахождения в дополнительных отпусках, предусмотренных [статьями 173 - 176](#) Трудового кодекса Российской Федерации, дни нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, дни работы в выходные или нерабочие праздничные дни, дополнительные дни отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов.

Премия по итогам работы за квартал, год выплачивается работникам, состоящим в списочном составе полный календарный квартал, год, а также проработавшим неполный календарный квартал, год по следующим причинам:

в случае трудоустройства в текущем календарном квартале, году;

в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника;

в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с [пунктами 1 и 2 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

в связи с прекращением трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в соответствии со [статьей 83](#) Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением [пунктов 4 и 8 статьи 83](#) Трудового кодекса Российской Федерации);

в связи с прекращением трудового договора по основаниям, предусмотренным [пунктами 2, 5, 6, 7, 8 и 9 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

При переводе работника на иную должность и (или) изменении установленного должностного оклада (тарифной ставки) в течение календарного квартала, года, за который производится начисление премии, расчет премии по результатам работы за квартал, год производится отдельно по периодам фактически занимаемых должностей и (или) фактически установленного должностного оклада (тарифной ставки), результаты расчетов суммируются. Норма рабочего времени применяется отдельно для каждого периода по фактически занимаемой должности и (или) фактически установленного должностного оклада (тарифной ставки).

Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы составляет: за квартал - не более 1 месячного фонда оплаты труда работника, за год - не более 1,5 месячного фонда оплаты труда работника.

В месячный фонд оплаты труда для расчета премиальных выплат по итогам работы за квартал, год включаются:

должностной оклад (тарифная ставка);

ежемесячные стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы;

компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время;

районный коэффициент;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Начисление премиальных выплат по итогам работы за квартал, год осуществляется пропорционально отработанному времени за норму часов за ставку заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

надлежащее исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей 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.

Критерии и показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 13.

Таблица 13

Критерии и показатели, в соответствии с которыми производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

№ п/п	Критерии	Показатель	Вид премии	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3	4	5
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей; несоблюдение трудовой дисциплины; неквалифицированная подготовка документов	наличие письменных объективных (обоснованных) замечаний со стороны руководителя организации или непосредственного руководителя	премиальная выплата по итогам работы за квартал	5%
			премиальная выплата по итогам работы за год	10%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы организации, муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского	наличие письменных объективных (обоснованных) замечаний со стороны органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района,	премиальная выплата по итогам работы за квартал	10%

	района, поручений, распоряжений, решений руководителя организации, непосредственного руководителя	органов Администрации Ханты-Мансийского района, иных учреждений (предприятий), руководителя организации или непосредственного руководителя	премиальная выплата по итогам работы за год	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	наличие письменных объективных (обоснованных) замечаний со стороны органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района, органов Администрации Ханты-Мансийского района, руководителя организации или непосредственного руководителя	премиальная выплата по итогам работы за квартал	5%
			премиальная выплата по итогам работы за год	10%
4.	Действующее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор) в отношении работника на момент издания приказа о выплате соответствующей премии	наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания	премиальная выплата по итогам работы за квартал	15%
			премиальная выплата по итогам работы за год	25%
		наличие дисциплинарного взыскания в виде выговора	премиальная выплата по итогам работы за квартал	30%
			премиальная выплата по итогам работы за год	50%
5.	Применение в текущем квартале, году к работнику двух и более дисциплинарных взысканий в виде замечания и (или) выговора	наличие двух и более дисциплинарных взысканий в виде замечания и (или) выговора	премиальная выплата по итогам работы за квартал	100%
			премиальная выплата по итогам работы за год	100%

42. В целях установления стимулирующих выплат, указанных в [пунктах 38 - 40](#) настоящего раздела, локальным нормативным актом организации устанавливаются критерии и показатели эффективности деятельности работников организации.

Перечень критериев должен позволять объективно оценить результативность и качество работы каждого работника или эффективность работ по каждой профессиональной

квалификационной группе должностей, в том числе достижение коллективных результатов труда.

Формирование критериев должно осуществляться с учетом уставных целей и задач организации, планов и заданий, устанавливаемых комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации, устанавливаемых комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Для оценки эффективности деятельности и качества выполненной работы работником используются показатели, указывающие на результаты его труда, участие в повышении результатов деятельности организации, качества оказываемых муниципальных услуг и достижении показателей эффективности деятельности организации. Инструменты оценки (показатели, индикаторы, оценивающие данный показатель, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от используемых показателей анализа деятельности организации и отдельных категорий работников.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, долях, процентах и прочих единицах измерений). Допускается применение показателей, характеризующих выполнение определенных условий (да/нет; наличие/отсутствие).

43. Оценка эффективности деятельности различных категорий работников, включая решение об установлении стимулирующих выплат, принимается с осуществлением демократических процедур, путем создания соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников.

Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний, закрепляется локальным нормативным актом организации с учетом мнения представительного органа работников.

44. В целях формирования единого подхода к регулированию установления стимулирующих выплат, указанных в [пунктах 38 - 40](#) настоящего раздела, комитет по образованию администрации Ханты-Мансийского района издает приказ, регулирующий единый принцип установления таких выплат, и который обязателен к применению всеми организациями.

45. Диапазон размера, условия, периодичность и источник осуществления стимулирующих выплат работникам организации, за исключением руководителя организации, устанавливаются в соответствии с таблицей 14.

Таблица 14

Диапазон размера, условия, периодичность и источник осуществления стимулирующих выплат работникам организации, за исключением руководителя организации

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Категория получателей стимулирующей выплаты	Диапазон размера стимулирующей выплаты	Периодичность осуществления стимулирующей выплаты и ее источник	Условия осуществления стимулирующей выплаты
-------	------------------------------------	---	--	---	---

1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник	0% - 100% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки)	ежемесячно, за счет средств от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности	при достижении работником установленных показателей эффективности деятельности
		специалист (за исключением педагогического работника), служащий, рабочий		ежемесячно, за счет средств фонда оплаты труда	
2.	Выплата за качество выполняемых работ	заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник	0% - 100% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки)	ежемесячно, за счет средств фонда оплаты труда	при достижении работником установленных показателей эффективности деятельности
		специалист (за исключением педагогического работника), служащий, рабочий		ежемесячно, за счет средств от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности	
3.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник, специалист, служащий, рабочий	в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки)	единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда	при достижении работником установленных показателей эффективности деятельности
4.	Премияльная выплата по итогам работы за:				
4.1.	квартал	заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник, специалист, служащий, рабочий	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	1 раз в квартал, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда	в соответствии с перечнем показателей и условий для премирования работников организации
4.2.	год		0 - 1,5 фонда оплаты труда работника	1 раз в год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда	

Раздел V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

46. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных в соответствии с настоящим Положением.

47. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю организации устанавливается в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением и приказом председателя комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

48. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

49. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных [разделом III](#) настоящего Положения.

50. Виды, размер, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации закрепляются приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района. При этом размер стимулирующих выплат руководителю организации устанавливается в пределах максимального объема средств, направляемого на его стимулирование.

51. Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется при условии достижения им целевых показателей эффективности его работы, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы руководителя и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Целевые показатели эффективности работы руководителя должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации, устанавливаемых комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

52. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

в организациях со штатной численностью до 49 единиц - 17%;

в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;

в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%.

53. Перечень, диапазон размера, условия, периодичность и источник осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с [пунктом 45 раздела IV](#) настоящего Положения.

54. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных [разделом VI](#) настоящего

Положения.

55. 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.

56. 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 кратности 1 к 4.

57. 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 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Раздел VI. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

единовременное премирование к юбилейным датам работника в случаях, установленных настоящим Положением;

единовременная материальная помощь в случаях смерти работника, смерти близких родственников;

единовременная выплата работникам организаций за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена (далее - ГИА), а также экспертам региональных предметных комиссий.

59. 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.

60. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее - единовременная выплата).

Единовременная выплата осуществляется работникам по основному месту работы (основной занимаемой должности) с учетом особенностей, установленных [абзацем девятым](#) настоящего пункта. Работникам, с которыми заключены срочные трудовые договоры (сроком до двух месяцев), единовременная выплата не выплачивается.

Единовременная выплата осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с [разделом VII](#) настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты работнику является приказ руководителя организации, изданный на основании письменного заявления работника.

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

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты составляет 1,2 месячного фонда оплаты труда. В целях определения месячного фонда оплаты труда педагогических работников учитываются нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В месячный фонд оплаты труда для расчета единовременной выплаты включается должностной оклад (тарифная ставка), установленный на дату издания приказа о предоставлении отпуска, с учетом компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В случаях, когда основная занимаемая должность составляет менее одной ставки (например - 0,75 ставки), и при этом работник выполняет другую работу на условиях внутреннего совместительства в соответствии со [статьями 282 - 287](#) Трудового кодекса Российской Федерации (например - 0,5 ставки по должности, занимаемой по совместительству), расчет единовременной выплаты производится как по основной занимаемой должности, так и по должностям, занимаемым на условиях внутреннего совместительства, при соблюдении следующих условий. В расчет принимается в полном объеме часть ставки, занимаемой по основной должности (например - 0,75) и часть ставки по должности, занимаемой по внутреннему совместительству, что в совокупности не должно превышать одну ставку (например 0,75 ставки по основной должности + 0,25 ставки по должности, занимаемой по внутреннему совместительству = 1 ставка). Расчет производится отдельно по каждой должности.

Размер единовременной выплаты не зависит от итогов оценки труда работника.

Работникам, отработавшим в организации неполный год, единовременная выплата производится пропорционально отработанному времени в данной организации.

Работникам, ранее замещавшим должности в органах местного самоуправления Ханты-Мансийского района, учреждениях, организациях и предприятиях Ханты-Мансийского района, единовременная выплата выплачивается при условии представления справки с прежнего места работы о неполучении аналогичной выплаты в текущем календарном году.

61. 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 единовременной премии осуществляется по согласованию с комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 рублей.

62. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1 000 рублей.

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

63. Работникам организаций, проработавшим в сфере образования на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры не менее 10 лет, и которым исполняется 50 лет и далее через каждые 5 лет, за счет средств бюджета Ханты-Мансийского района, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по основному месту работы (основной занимаемой должности) производится единовременное премирование в размере 5000 рублей.

Основанием для выплаты является приказ руководителя организации.

64. В случае смерти работника или его близких родственников единовременная материальная помощь выплачивается одному из близких родственников умершего работника или работнику в размере 5000 рублей за счет средств бюджета Ханты-Мансийского района, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Близкими родственниками работника настоящим Положением признаются его дети, супруга (супруг), родители, родные братья и сестры.

Основанием для выплаты материальной помощи является приказ руководителя организации, изданный на основании письменного заявления работника организации или его близкого родственника, с приложением соответствующих подтверждающих документов.

Выплата осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [разделом VII](#) настоящего Положения.

65. Единовременная выплата работникам организаций за работу по проведению ГИА, а также экспертам региональных предметных комиссий осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [разделом VII](#) настоящего Положения.

Единовременная выплата осуществляется работникам организаций, участвующим в проведении ГИА, а также экспертам региональных предметных комиссий в случае введения на

территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

Единовременная выплата устанавливается в размере 1000 рублей за каждый день выполнения обязанностей при проведении ГИА с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на основании ведомости.

Раздел VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

66. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников организации, и средств от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок 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).

67. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных [пунктами 1, 2, 3, 6 таблицы 12](#) настоящего Положения;

на иные выплаты предусматривается 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 9 раздела I](#) настоящего Положения.

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

69. 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 комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Раздел VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

70. Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности для организаций устанавливается комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

71. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

72. Руководитель организации при издании локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда работников организации, в том числе вносящих изменения в такие акты, обязан направлять их копии в пятидневный срок со дня их издания, заверенные надлежащим образом, в комитет по образованию администрации Ханты-Мансийского в целях осуществления последним контроля за соответствием их положений требованиям, установленным действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

Приложение 2
к постановлению Администрации
Ханты-Мансийского района
от 05.06.2024 N 475

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ
ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА
(ДАЛЕЕ - ПОЛОЖЕНИЕ)**

Список изменяющих документов
(в ред. [постановления](#) Администрации Ханты-Мансийского района
от 19.06.2024 N 542)

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со [статьей 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным [законом](#) от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", [Законом](#) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 1 июля 2013 года N 68-оз "Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре" и определяет для муниципальных казенных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района (далее - организация):

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;

порядок формирования фонда оплаты труда организации;

иные вопросы оплаты труда.

2. Система оплаты труда работников организации устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 7498 рублей (далее - ставка заработной платы).

4. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

[Указа](#) Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";

[Указа](#) Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы";

[постановления](#) Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года N 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих";

[постановления](#) Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих";

[приказа](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года N 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 26 августа 2010 года N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования";

[приказа](#) Министерства труда Российской Федерации от 10 сентября 2015 года N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок";

[распоряжения](#) Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы";

[приказа](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года N 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 образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

[постановления](#) администрации Ханты-Мансийского района от 21 апреля 2017 года N 116 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы

руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципального предприятия Ханты-Мансийского района";

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

5. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

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

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

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда;

коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

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

коэффициент территории - относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в сельской местности);

молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных [частью 3 статьи 6](#) Федерального закона от 30 декабря 2020 года N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Иные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и [постановлением](#) Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 3 ноября 2016 года N 431-п "О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры".

6. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (далее - автономный округ), содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [разделом VII](#) настоящего Положения.

8. Заработная плата работников организации состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9. Месячная заработная плата работника организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - минимальный размер оплаты труда). В случае если региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре будет установлен размер минимальной заработной платы, отличный от размера, установленного федеральным законом, то месячная заработная плата работника организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной таким соглашением.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда или размера минимальной заработной платы, установленной в автономном округе, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда или размера минимальной заработной платы, установленной в автономном округе.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) или размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [разделом VII](#) настоящего Положения.

10. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Раздел II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

11. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

12. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается путем суммирования ежемесячной

надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации указан в таблице 1.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей организации, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	руководители	директор, заведующий
2.	заместители руководителя	заместитель директора, заместитель заведующего, главный бухгалтер
3.	руководители структурных подразделений	руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения, заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения

13. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

для педагогического работника организации путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
-------	----------------------	-------------------------

1.	Педагогические работники	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	специалист по учебно-методической работе; бухгалтер, диспетчер, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, техник, техник по защите информации, техник-программист, художник, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, старший специалист по закупкам, консультант по закупкам; специалист по охране труда; инструктор гражданской обороны; лаборант; технический редактор; библиотекарь; инженер-энергетик (энергетик); специалист по маркетингу; специалист по управлению персоналом; специалист

14. Схема расчета должностного оклада служащего организации устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих организации указан в таблице 3.

Таблица 3

Перечень должностей служащих организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	служащие	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части, дежурный по режиму, младший воспитатель, диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму, дежурный, делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, секретарь-машинистка, секретарь руководителя, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья

15. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается в следующих размерах:

2 500 рублей - за ученую степень доктора наук;

1 600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

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

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

16. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организации (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно, исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Указанная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

17. Размер базового коэффициента определен в таблице 4.

Таблица 4

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр"	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года N 761н

"Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", [постановлением](#) Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих".

18. Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в сельской местности, - 1,2.

19. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих определен в таблице 5.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Дошкольные образовательные организации		
1.1.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.2.	Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется за ставку работы)	0,05
1.3.	Работа в группах для детей с туберкулезной интоксикацией	0,10
1.4.	Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее - КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.5.	Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.6.	Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
1.7.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): работа в разновозрастной группе;	

	работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет)	
1.8.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.9.	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
1.10.	Работа воспитателя по организации, развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
1.11.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.12.	Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	0,15
1.13.	Работа в дошкольной образовательной организации:	
	- специалистов (кроме педагогических работников);	0,37
	- служащих	0,32
2. Общеобразовательные организации		
2.1.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
	проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.2.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе	0,05
2.3.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.5.	Заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы);	

	руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.6.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
2.7.	Работа педагогических работников, связанная с: реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
2.8.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.9.	Работа в классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.10.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; в разновозрастной дошкольной группе; в дошкольной группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет)	0,10
2.11.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.12.	Работа в группах с детьми, относящимися к категории КМНС, с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.13.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
2.14.	Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.15.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	

2.16.	Работа в дошкольных группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья))	
2.17.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
2.18.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,3
2.19.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
2.20.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
2.21.	Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
2.22.	Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах)	0,15
2.23.	Работа в общеобразовательной организации:	
	- специалистов (кроме педагогических работников);	0,37
	- служащих	0,32
3. Организации дополнительного образования детей		
3.1.	Проверка тетрадей для педагогических работников, преподающих сольфеджио, элементарную теорию музыки, музыкальную литературу, гармонию, анализ музыкальных произведений, историю хореографического искусства, историю театра, историю изобразительного искусства, расшифровку и аранжировку народной музыки, инструментовку (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
3.2.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)	
	заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,1
	руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05

3.3.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
3.4.	Использование в реализации дополнительных общеобразовательных программ современных методов и форматов обучения, направленных на развитие метапредметных навыков, навыков проектной, учебно-исследовательской деятельности, взаимодействие между обучающимися посредством равного обмена знаниями, умениями, навыками (взаимное обучение) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,60
3.5.	Работа в организации дополнительного образования детей:	
	- специалистов (кроме педагогических работников);	0,37
	- служащих	0,32

20. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

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

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

21. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам в размере, определен в таблице 6.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

22. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент

за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам организации.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР определен в таблице 7.

Таблица 7

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

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Ордена, медали, знаки	0,20
Почетные, спортивные звания:	
"Народный..."	0,25
"Заслуженный..."	0,20
"Мастер спорта..."	0,05
"Мастер спорта международного класса..."	0,15
"Гроссмейстер..."	0,05

"Лауреат премий Президента Российской Федерации", "Лауреат премий Правительства Российской Федерации"	0,15
Почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
Почетные звания в сфере культуры:	
"Лауреат международных конкурсов, выставок"	0,15
"Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации"	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
Медали, знаки	0,15
Почетные звания	0,15
Почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
Медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15
Нагрудный знак "Почетный работник...", почетное звание "Почетный работник...", "Отличник народного просвещения"	0,15
Иные нагрудные знаки, за исключением знака "За милосердие и благотворительность"	0,05
Благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

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

23. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Размер коэффициента масштаба управления определен в таблице 8.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

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

24. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителям организаций, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений организаций на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Размер коэффициента уровня управления определен в таблице 9.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	В муниципальных образовательных организациях
1	2
Уровень 1	1,085
Уровень 2	0,883
Уровень 3	0,375

25. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на

единицу, на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих организации в размерах, определенных в таблице 10.

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,462	1,468	1,474	1,483	1,489	1,498	1,504	1,513	1,523	1,529

26. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с [постановлением](#) Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года N 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих".

27. Размер коэффициента специфики работы для рабочих определен в таблице 11.

Таблица 11

Размер коэффициента специфики работы

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Общеобразовательные организации		
1.1.	Водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	0,25

28. 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, оформленного приказом 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.

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

29. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам.

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

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным [законом](#) от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

31. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со [статьями 315 - 317](#) Трудового кодекса Российской Федерации и [решением](#) Думы Ханты-Мансийского района от 21 сентября 2006 года N 47 "Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района".

32. 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), осуществляется в соответствии со [статьями 149 - 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

33. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (далее - ежемесячное денежное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы за классное руководство в классе (классах), а также в классе-

комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

Изменения, внесенные в абз. 2 п. 33 разд. III [постановлением](#) Администрации Ханты-Мансийского района от 19.06.2024 N 542, [вступают](#) в силу после официального опубликования и распространяются на правоотношения, возникшие с 01.03.2024.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения составляет 10 000 рублей в месяц за каждый класс, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

(в ред. [постановления](#) Администрации Ханты-Мансийского района от 19.06.2024 N 542)

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в календарном месяце в соответствии с табелем учета использования рабочего времени.

На ежемесячное денежное вознаграждение начисляются районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 1,5 и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения, а также связанных с ним обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации, и начисленных районного коэффициента за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляются за счет бюджетных ассигнований в форме иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, предусмотренных бюджету Ханты-Мансийского автономного округа - Югры из федерального бюджета и предоставленных бюджету Ханты-Мансийского района в порядке, установленном бюджетным законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, регулирующими бюджетные правоотношения, за исключением районного коэффициента за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 0,2, начисляемого на ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам организаций поселка Бобровский, источником финансирования которого являются средства бюджета Ханты-Мансийского района.

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 педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с [Законом](#) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 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".

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника с его письменного согласия приказом руководителя организации.

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа	не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, за последующие часы не менее чем в двойном размере	осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон

	рабочих часов за учетный период		
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя
6.	Повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности	30% должностного оклада (тарифной ставки)	Осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе", в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов)
7.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Ханты-Мансийского района от 21 сентября 2006 года N 47 "Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района"
8.	Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	
<p>Изменения, внесенные в строку 9 постановлением Администрации Ханты-Мансийского района от 19.06.2024 N 542, вступают в силу после официального опубликования и распространяются на правоотношения, возникшие с 01.03.2024.</p>			
9.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим	10 000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому	оформляется приказом руководителя с согласия педагогического работника

работникам
общеобразовательных
организаций, реализующих
образовательные
программы начального
общего, основного общего
и среднего общего
образования, в том числе
адаптированные
образовательные
программы

работнику при условии
осуществления классного
руководства в 2 и более классах)

(в ред. постановления Администрации Ханты-Мансийского района от 19.06.2024 N 542)

34. Выплаты, указанные в [пунктах 1 - 6 таблицы 12](#) настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

35. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

36. В целях стимулирования работников организации к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу, в том числе их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, им выплачиваются следующие стимулирующие выплаты:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за особые достижения при выполнении услуг (работ);

премиальная выплата по итогам работы за квартал, год.

37. Стимулирующие выплаты, указанные в [пункте 36](#) настоящего раздела, производятся пропорционально отработанному времени в соответствии с табелем учета рабочего времени, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в пределах бюджетных ассигнований в соответствии с бюджетной сметой.

38. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы зависит от степени напряженности в процессе труда, выполнения плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата осуществляется ежемесячно при условии достижения работником показателей эффективности деятельности работников организации, утвержденных локальным нормативным актом организации.

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

Размер выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

39. Выплата за качество выполняемых работ зависит от качества результата определенно выполненной работы.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата осуществляется ежемесячно при условии достижения работником показателей эффективности деятельности работников организации, утвержденных локальным нормативным актом организации.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Размер выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

40. Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) зависит от успешного выполнения особо важных и сложных заданий, выполнения непредвиденных услуг (работ); а также степени сложности выполняемого задания, эффективности полученных результатов, личного вклада работника и проявления инициативы при выполнении заданий.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата осуществляется одновременно при условии достижения работником показателей эффективности деятельности работников организации, утвержденных локальным нормативным актом организации.

Конкретный размер выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере, в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [разделом VII](#) настоящего Положения.

Изменения, внесенные в абз. 4 п. 40 разд. IV [постановлением](#) Администрации Ханты-Мансийского района от 19.06.2024 N 542, [вступают](#) в силу после официального опубликования и распространяются на правоотношения, возникшие с 01.01.2023.

Размер выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

(в ред. [постановления](#) Администрации Ханты-Мансийского района от 19.06.2024 N 542)

41. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [разделом VII](#) настоящего Положения.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год - в декабре финансового года.

В период работы для расчета премияльных выплат включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, включая периоды нахождения работника в

ежегодном оплачиваемом отпуске, служебной командировке, дни отдыха, предоставленные за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

В период фактически отработанного времени, за который начисляются и выплачиваются премиальные выплаты, не включаются периоды: временная нетрудоспособность, дни нахождения в дополнительных отпусках, предусмотренных [статьями 173 - 176](#) Трудового кодекса Российской Федерации, дни нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, дни работы в выходные или нерабочие праздничные дни, дополнительные дни отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов.

Премия по итогам работы за квартал, год выплачивается работникам, состоящим в списочном составе полный календарный квартал, год, а также проработавшим неполный календарный квартал, год по следующим причинам:

в случае трудоустройства в текущем календарном квартале, году;

в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника;

в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с [пунктами 1 и 2 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

в связи с прекращением трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в соответствии со [статьей 83](#) Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением [пунктов 4 и 8 статьи 83](#) Трудового кодекса Российской Федерации);

в связи с прекращением трудового договора по основаниям, предусмотренным [пунктами 2, 5, 6, 7, 8 и 9 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

При переводе работника на иную должность и (или) изменении установленного должностного оклада (тарифной ставки) в течение календарного квартала, года, за который производится начисление премии, расчет премии по результатам работы за квартал, год производится отдельно по периодам фактически занимаемых должностей и (или) фактически установленного должностного оклада (тарифной ставки), результаты расчетов суммируются. Норма рабочего времени применяется отдельно для каждого периода по фактически занимаемой должности и (или) фактически установленного должностного оклада (тарифной ставки).

Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы составляет: за квартал - не более 1 месячного фонда оплаты труда работника, за год - не более 1,5 месячного фонда оплаты труда работника.

В месячный фонд оплаты труда для расчета премиальных выплат по итогам работы за квартал, год включаются:

должностной оклад (тарифная ставка);

ежемесячные стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы;

компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время;

районный коэффициент;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Начисление премиальных выплат по итогам работы за квартал, год осуществляется пропорционально отработанному времени за норму часов за ставку заработной платы в

соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

надлежащее исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей 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.

Критерии и показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 13.

Таблица 13

Критерии и показатели, в соответствии с которыми производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

№ п/п	Критерии	Показатель	Вид премии	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3	4	5
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей; несоблюдение трудовой дисциплины; неквалифицированная подготовка документов	наличие письменных объективных (обоснованных) замечаний со стороны руководителя организации или непосредственного руководителя	премиальная выплата по итогам работы за квартал	5%
			премиальная выплата по итогам работы за год	10%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы организации, муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района, поручений, распоряжений, решений руководителя организации,	наличие письменных объективных (обоснованных) замечаний со стороны органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района, органов Администрации Ханты-	премиальная выплата по итогам работы за квартал	10%

	непосредственного руководителя	Мансийского района, иных учреждений (предприятий), руководителя организации или непосредственного руководителя	премиальная выплата по итогам работы за год	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	наличие письменных объективных (обоснованных) замечаний со стороны органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района, органов Администрации Ханты-Мансийского района, руководителя организации или непосредственного руководителя	премиальная выплата по итогам работы за квартал	5%
			премиальная выплата по итогам работы за год	10%
4.	Действующее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор) в отношении работника на момент издания приказа о выплате соответствующей премии	наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания	премиальная выплата по итогам работы за квартал	15%
			премиальная выплата по итогам работы за год	25%
		наличие дисциплинарного взыскания в виде выговора	премиальная выплата по итогам работы за квартал	30%
			премиальная выплата по итогам работы за год	50%
5.	Применение в текущем квартале, году к работнику двух и более дисциплинарных взысканий в виде замечания и (или) выговора	наличие двух и более дисциплинарных взысканий в виде замечания и (или) выговора	премиальная выплата по итогам работы за квартал	100%
			премиальная выплата по	100%

			итогам работы за год	
--	--	--	-------------------------	--

42. В целях установления стимулирующих выплат, указанных в [пунктах 38 - 40](#) настоящего раздела, локальным нормативным актом организации устанавливаются критерии и показатели эффективности деятельности работников организации.

Перечень критериев должен позволять объективно оценить результативность и качество работы каждого работника или эффективность работ по каждой профессиональной квалификационной группе должностей, в том числе достижение коллективных результатов труда.

Формирование критериев должно осуществляться с учетом уставных целей и задач организации, планов и заданий, устанавливаемых комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации, устанавливаемых комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Для оценки эффективности деятельности и качества выполненной работы работником, используются показатели, указывающие на результаты его труда, участие в повышении результатов деятельности организации, качества оказываемых муниципальных услуг и достижении показателей эффективности деятельности организации. Инструменты оценки (показатели, индикаторы, оценивающие данный показатель, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от используемых показателей анализа деятельности организации и отдельных категорий работников.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, долях, процентах и прочих единицах измерений). Допускается применение показателей, характеризующих выполнение определенных условий (да/нет; наличие/отсутствие).

43. Оценка эффективности деятельности различных категорий работников, включая решение об установлении стимулирующих выплат, принимается с осуществлением демократических процедур, путем создания соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников.

Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний, закрепляется локальным нормативным актом организации с учетом мнения представительного органа работников.

44. В целях формирования единого подхода к регулированию установления стимулирующих выплат, указанных в [пунктах 38 - 40](#) настоящего раздела, комитет по образованию администрации Ханты-Мансийского района издает приказ, регулирующий единый принцип установления таких выплат, и который обязателен к применению всеми организациями.

45. Диапазон размера, условия, периодичность и источник осуществления стимулирующих выплат работникам организации, за исключением руководителя организации, устанавливаются в соответствии с 14 настоящей статьи.

**осуществления стимулирующих выплат работникам организации,
за исключением руководителя организации**

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Категория получателей стимулирующей выплаты	Диапазон размера стимулирующей выплаты	Периодичность осуществления стимулирующей выплаты и ее источник	Условия осуществления стимулирующей выплаты
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	специалист (за исключением педагогического работника), служащий, рабочий	0% - 100% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки)	ежемесячно, за счет средств фонда оплаты труда	при достижении работником установленных показателей эффективности деятельности
2.	Выплата за качество выполняемых работ	заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник	0% - 100% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки)	ежемесячно, за счет средств фонда оплаты труда	при достижении работником установленных показателей эффективности деятельности
3.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник, специалист, служащий, рабочий	в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки)	Единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда	при достижении работником установленных показателей эффективности деятельности
4.	Премияльная выплата по итогам работы за:				
4.1.	Квартал	заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник, специалист, служащий, рабочий	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	1 раз в квартал, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда	в соответствии с перечнем показателей и условий для премирования работников организации
4.2.	год		0 - 1,5 фонда оплаты труда работника	1 раз в год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда	

Раздел V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

46. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных в соответствии с настоящим Положением.

47. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат руководителю организации устанавливается в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением и приказом председателя комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

48. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

49. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных [разделом III](#) настоящего Положения.

50. Виды, размер, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации устанавливаются приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района. При этом размер стимулирующих выплат руководителю организации устанавливается в пределах максимального объема средств, направляемого на его стимулирование.

51. Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется при условии достижения им целевых показателей эффективности его работы, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы руководителя и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Целевые показатели эффективности работы руководителя должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации, устанавливаемых комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

52. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

в организациях со штатной численностью до 49 единиц - 17%;

в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;

в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%.

53. Перечень, диапазон размера, условия, периодичность и источник осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с [пунктом 45 раздела IV](#) настоящего Положения.

54. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных [разделом VI](#) настоящего

Положения.

55. 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.

56. 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 кратности 1 к 4.

56. 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 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Раздел VI. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

единовременное премирование к юбилейным датам работника в случаях, установленных настоящим Положением;

единовременная материальная помощь в случаях смерти работника, смерти близких родственников;

единовременная выплата работникам организаций за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена (далее - ГИА), а также экспертам региональных предметных комиссий.

59. 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.

60. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее - единовременная выплата).

Единовременная выплата осуществляется работникам по основному месту работы (основной занимаемой должности) с учетом особенностей, установленных [абзацем девятым](#) настоящей части. Работникам, с которыми заключены срочные трудовые договора (сроком до двух месяцев), единовременная выплата не выплачивается.

Единовременная выплата осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с [разделом VII](#) настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты работнику является приказ руководителя организации, изданный на основании письменного заявления работника.

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

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты составляет 1,2 месячного фонда оплаты труда. В целях определения месячного фонда оплаты труда педагогических работников учитываются нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В месячный фонд оплаты труда для расчета единовременной выплаты включается должностной оклад (тарифная ставка), установленный на дату издания приказа о предоставлении отпуска, с учетом компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В случаях, когда основная занимаемая должность составляет менее одной ставки (например - 0,75 ставки), и при этом работник выполняет другую работу на условиях внутреннего совместительства в соответствии со [статьями 282 - 287](#) Трудового кодекса Российской Федерации (например - 0,5 ставки по должности, занимаемой по совместительству), расчет единовременной выплаты производится как по основной занимаемой должности, так и по должностям, занимаемым на условиях внутреннего совместительства, при соблюдении следующих условий. В расчет принимается в полном объеме часть ставки, занимаемой по основной должности (например - 0,75) и часть ставки по должности, занимаемой по внутреннему совместительству, что в совокупности не должно превышать одну ставку (например 0,75 ставки по основной должности + 0,25 ставки по должности, занимаемой по внутреннему совместительству = 1 ставка). Расчет производится отдельно по каждой должности.

Размер единовременной выплаты не зависит от итогов оценки труда работника.

Работникам, отработавшим в организации неполный год, единовременная выплата производится пропорционально отработанному времени в данной организации.

Работникам, ранее замещавшим должности в органах местного самоуправления Ханты-Мансийского района, учреждениях, организациях и предприятиях Ханты-Мансийского района, единовременная выплата выплачивается при условии представления справки с прежнего места работы о неполучении аналогичной выплаты в текущем календарном году.

61. 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 единовременной премии осуществляется по согласованию с комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 рублей.

62. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1 000 рублей.

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

63. Работникам организаций, проработавшим в сфере образования на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры не менее 10 лет и которым исполняется 50 лет и далее через каждые 5 лет, за счет средств бюджета Ханты-Мансийского района, по основному месту работы (основной занимаемой должности) производится единовременное премирование в размере 5000 рублей.

Основанием для выплаты является приказ руководителя организации.

64. В случае смерти работника или его близких родственников единовременная материальная помощь выплачивается одному из близких родственников умершего работника или работнику в размере 5000 рублей за счет средств бюджета Ханты-Мансийского района. Близкими родственниками работника настоящим Положением признаются его дети, супруга (супруг), родители, родные братья и сестры.

Основанием для выплаты материальной помощи является приказ руководителя организации, изданный на основании письменного заявления работника организации или его близкого родственника, с приложением соответствующих подтверждающих документов.

Выплата осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии со [статьей 7](#) настоящего Положения.

65. Единовременная выплата работникам организаций за работу по проведению ГИА, а также экспертам региональных предметных комиссий осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [разделом VII](#) настоящего Положения.

Единовременная выплата осуществляется работникам организаций, участвующим в проведении ГИА, а также экспертам региональных предметных комиссий в случае введения на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

Единовременная выплата устанавливается в размере 1000 рублей за каждый день выполнения обязанностей при проведении ГИА с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на основании ведомости.

Раздел VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

66. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников организации.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок 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).

67. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных [пунктами 1, 2, 3, 6 таблицы 12](#) настоящего Положения;

на иные выплаты предусматривается 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 9 раздела I](#) настоящего Положения.

68. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

69. 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 комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Раздел VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

70. Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности для организации устанавливается комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

71. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

72. Руководитель организации при издании локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда работников организации, в том числе вносящих изменения в такие акты, обязан направлять их копии в пятидневный срок со дня их издания, заверенные надлежащим образом, в комитет по образованию администрации Ханты-Мансийского в целях осуществления последним контроля за соответствием их положений требованиям, установленным действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.
