



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МЕГИОНА  
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«28» 03 2024 г.

№ 539

О внесении изменений в постановление администрации города от 21.12.2023 №2161 «Об утверждении типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города»

В соответствии с пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 10.01.2024 №1-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.11.2023 №27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты – Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»:

1. Внести в постановление администрации города от 21.12.2023 №2161 «Об утверждении типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города» изменения, согласно приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.

3. Руководителям муниципальных образовательных организаций в течение 5 дней с момента опубликования постановления внести соответствующие изменения в Положение об оплате труда работников.

4. Контроль за выполнением постановления возложить на директора департамента образования администрации города.

Глава города

А.В.Петриченко

Приложение  
к постановлению администрации города  
от « 28 » 03 . 2024 № 539

1.1.Строки 2.2., 2.3. таблицы 1 раздела II «Основные условия оплаты труда» приложения к постановлению администрации города изложить в следующей редакции:

«

2.2.	2 квалификационн ый уровень	заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий канцелярией; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	16 832
2.3.	3 квалификационн ый уровень	заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	17 718

»;

1.2.Таблицу 3 раздела II «Основные условия оплаты труда» приложения к постановлению администрации города изложить в следующей редакции:

«Таблица 3

№ п/п	Квалификационн ый уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1.1.	1 квалификационн ый уровень	инструктор по гигиеническому воспитанию	17 009
1.2.	3 квалификационн ый уровень	медицинская сестра	18 752

1.3.	5 квалификационн ый уровень	заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)	20 671
------	-----------------------------------	---	--------

»;

1.3.Таблицу 5 раздела II «Основные условия оплаты труда» приложения к постановлению администрации города дополнить строками следующего содержания:

16.	специалист административно-хозяйственной деятельности.	17 718
17.	специалист по безопасности, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности, специалист, ответственный за обеспечение антитеррористической защищенности	17 718

»;

1.4.Пункт 11 раздела II «Основные условия оплаты труда» приложения к постановлению администрации города дополнить абзацами следующего содержания:

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

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

1.5.Абзац 4 пункта 24 раздела IV «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» приложения к постановлению администрации города изложить в следующей редакции:

«по итогам работы за месяц, год.»;

1.6.Пункт 27 раздела IV «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» приложения к постановлению администрации города изложить в следующей редакции:

«27.Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника с учетом фактически отработанного времени в месяце и выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

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

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

Дополнительно могут устанавливаться выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на достижение установленного показателя средней заработной платы отдельным категориям персонала, а также для сохранения кадрового состава. Порядок и размер установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом организации и

размерами не ограничиваются, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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

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

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 9.

Таблица 9

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

»;

1.7.Строку 3 таблицы 10 раздела IV «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» приложения к постановлению администрации города изложить в следующей редакции:

«

3.	Выплата по итогам работы за год	0 - 2 должностных окладов (окладов) по основной занимаемой должности (профессии), пропорционально отработанному времени с начислением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;	1 раз в год (при наличии экономии и средств по фонду оплаты труда)
----	---------------------------------	---	--	--

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

»;

1.8.Таблицу 10 раздела IV «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» приложения к постановлению администрации города дополнить строкой 4 в следующей редакции:

«

4.	Выплата по итогам работы за месяц	0 – 10%	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	Ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
----	-----------------------------------	---------	--	---

»;

1.9.Пункт 32 раздела V «Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера» приложения к постановлению администрации города изложить в следующей редакции:

«32.Стимулирующие выплаты руководителю устанавливаются в соответствии с директорским фондом организации.

Размер директорского фонда устанавливается в процентном отношении от фонда стимулирующих выплат.

Объем средств директорского фонда исчисляется по следующей формуле:

$$ДФ = ФСВ \times Кфр,$$

где:

ДФ - директорский фонд;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

Кфр - коэффициент директорского фонда.

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

Объем средств стимулирующей выплаты руководителю организации устанавливается в процентном отношении от выплат стимулирующего характера:

в организациях со штатной численностью до 49 единиц - 23 %;

в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 18%;

в организациях со штатной численностью от 100 до 139 единиц- 16%;

в организациях со штатной численностью от 140 до 249 единиц- 10%;

в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц- 6%;

в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц- 4%;

в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3%.»

1.10.В абзаце 10 пункта 33 раздела V «Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера» приложения к постановлению администрации города слова «параметрами и критериями» заменить на слово «критериями»;

1.11.В абзаце 12 пункта 33 раздела V «Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера» приложения к постановлению администрации города слова «параметрами и критериями» заменить на слово «критериями»;

1.12.В абзаце 14 пункта 33 раздела V «Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера» приложения к постановлению администрации города слова «параметров и критериев» заменить на слово «критериев»;

1.13.Пункт 34 раздела V «Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера» приложения к постановлению администрации города дополнить абзацем следующего содержания:

«Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в текущем месяце при применении к нему в данном месяце дисциплинарного взыскания, с учетом положений постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15.06.2023 N 32-п.», при предоставлении служебной записки департаментом образования администрации города»;

1.14.Абзац 7 пункта 40 раздела VI «Другие вопросы оплаты труда» приложения к постановлению администрации города изложить в следующей редакции:

«Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2,0 должностных окладов (окладов), по основной занимаемой должности (профессии) с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.».