



# Заполярье

№ 48 | ПОНЕДЕЛЬНИК | 27 октября 2025 года

## Постановление Администрации Тазовского района № 1038-п от 24 октября 2025 года О внесении изменения в условия приватизации муниципального имущества

На основании прогнозного плана (программы) приватизации муниципального имущества на 2025 год и плановый период 2026-2027 годов, утвержденного решением Думы Тазовского района от 25 декабря 2024 года № 18-2-68 «О внесении изменений в решение Думы Тазовского района от 14 декабря 2022 года № 12-10-58», в соответствии с пунктом 4 статьи 14 Федерального закона от 21 декабря 2001 года № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества», разделом 22 Положения о порядке формирования, управления и распоряжения муниципальным имуществом, утвержденного решением Думы Тазовского района от 23 августа 2023 года № 11-7-55, руководствуясь статьями 46, 70 Устава муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, Администрация Тазовского района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

- Утвердить прилагаемое изменение, которое вносится в условия приватизации муниципального имущества, утвержденные постановлением Администрации Тазовского района от 19 февраля 2024 года № 181-п.
- Департаменту имущественных и земельных отношений Администрации Тазовского района (Непочатая И.В.) организовать и провести в установленном порядке продажу муниципального имущества в электронной форме.
- Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

**Первый заместитель  
Главы Администрации  
Тазовского района  
О.Н. Шабалин**

**УТВЕРЖДЕНО  
постановлением  
Администрации Тазовского района  
от 24 октября 2025 года № 1038-п**

### ИЗМЕНЕНИЕ, которое вносится в условия приватизации муниципального имущества

Пункт 7 условий приватизации муниципального имущества изложить в следующей редакции:

«

№ п/п	Наименование и характеристика объекта	Способ приватизации	Срок приватизации	Начальная цена (руб.), с учетом НДС
1	2	3	4	5
7.	Дизельная электростанция, номинальной мощностью 100кВт ДЭУ 100.1, год выпуска 2004, место расположения: ЯНАО, Тазовский район, село Гыда.	Аукцион	в течение 2025 года	107 000

».

**Приказ департамента финансов Администрации Тазовского района № 98 от 27 октября 2025 года**  
**Об утверждении порядка направления уведомления о предоставлении субсидии, имеющей целевое назначение при предоставлении межбюджетных трансфертов, имеющих целевое назначение, из бюджета Тазовского района**

На основании пункта 2.1 статьи 219 Бюджетного кодекса Российской Федерации:

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить порядок направления уведомления о предоставлении субсидии, имеющей целевое назначение при предоставлении межбюджетных трансфертов, имеющих целевое назначение, из бюджета Тазовского района.
2. Признать утратившим силу приказ департамента финансов Администрации Тазовского района от 20 декабря 2017 года №157 «Об утверждении Порядка направления уведомления о предоставлении иного межбюджетного трансферта, имеющего целевое назначение, при предоставлении межбю-

жетных трансфертов, имеющих целевое назначение, из бюджета муниципального образования Тазовский район».

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Заместитель Главы Администрации  
Тазовского района, начальник  
департамента финансов  
Е.А. Гордейко

Утвержден  
приказом департамента финансов  
Администрации Тазовского района  
от 27 октября 2025 г. № 98

**Порядок направления уведомления о предоставлении субсидии, имеющей целевое назначение при предоставлении межбюджетных трансфертов, имеющих целевое назначение, из бюджета Тазовского района.**

1. Настоящий порядок разработан в соответствии с пунктом 2.1 статьи 219 Бюджетного кодекса Российской Федерации и устанавливает порядок направления уведомления о предоставлении субсидии, имеющей целевое назначение (далее – уведомление), при предоставлении из бюджета Тазовского района межбюджетных трансфертов, имеющих целевое назначение (далее – межбюджетные трансферты).

2. Уведомление направляется финансовому органу муниципального образования, бюджету которого предоставляется межбюджетный трансферт, департаментом финансов Администрации Тазовского района (далее – департамент финансов) в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью лица, уполномоченного действовать от имени департамента финансов, в государственной интегрированной информационной системе управления общественными финансами «Электронный бюджет» по форме, утвержденной приказом Министерства финансов Российской Федерации от 29.11.2017 № 213н «Об утверждении формы Уведомления о предоставлении субсидии, субвенции, иного межбюджетного трансферта, имеющего целевое назначение, и порядка его направления при предоставлении межбюджетных трансфертов, имеющих целевое назначение, из федерального бюджета».

3. Уведомление направляется департаментом финансов при наличии нормативного правового акта Администрации Тазовского района, устанавливающего в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации порядок предоставления межбюджетного трансферта (далее – порядок предоставления межбюджетного трансферта):

- а) не менее чем за 5 рабочих дней до начала очередного финансового года в случае утверждения решением Думы Тазовского района о бюджете Тазовского района на очередной финансовый год и плановый период (далее – Решение) распределения межбюджетного трансферта;
- б) в течение 7 рабочих дней со дня утверждения Решения о

внесении изменений в Решение распределения межбюджетного трансферта или изменения показателей сводной росписи по основаниям, установленным статьей 217 Бюджетного кодекса Российской Федерации, с учетом особенностей исполнения бюджета Тазовского района на очередной финансовый год и плановый период, установленных Решением.

4. При отсутствии на дату утверждения распределения межбюджетного трансферта порядка предоставления межбюджетного трансферта уведомление направляется департаментом финансов в срок, не превышающий 5 рабочих дней со дня утверждения Администрацией Тазовского района соответствующего порядка предоставления межбюджетного трансферта.

5. Финансовый орган муниципального образования, бюджету которого предоставляется межбюджетный трансферт, обеспечивает получение и подтверждение в государственной интегрированной информационной системе управления общественными финансами «Электронный бюджет» факта получения уведомления в течение пяти рабочих дней со дня его направления департаментом финансов. Подтверждение формируется в форме электронного документа автоматически и подписывается усиленной квалифицированной электронной подписью лица, уполномоченного действовать от имени финансового органа муниципального образования, бюджету которого предоставляется межбюджетный трансферт.

6. Департамент финансов осуществляет информирование главного распорядителя бюджета Тазовского района о направлении Уведомления и при подтверждении муниципальным образованием, бюджету которого предоставляется межбюджетный трансферт, факта получения указанного уведомления путем обеспечения доступа главного распорядителя бюджета Тазовского района к информации, указанной в пунктах 2 и 5 настоящего порядка, в государственной интегрированной информационной системе управления общественными финансами «Электронный бюджет».

**Постановление Администрации Тазовского района № 1040-п от 27 октября 2025 года**  
**О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципально-го казенного учреждения «Управление капитального строительства Тазовского района»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Тазовского района от 17 марта 2017 года № 364 «О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования муниципальный округ Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа», руководствуясь статьей 39 Устава муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, Администрация Тазовского района

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление капитального строительства Тазовского района», утвержден-

ное постановлением Администрации Тазовского района от 31 января 2024 года № 86-п.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 ноября 2025 года.

Первый заместитель  
Главы Администрации  
Тазовского района  
О.Н. Шабалин

УТВЕРЖДЕНЫ  
постановлением  
Администрации Тазовского района  
от 27 октября 2025 года № 1040-п

**ИЗМЕНЕНИЯ,**

**которые вносятся в Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление капитального строительства Тазовского района»**

1. В наименовании раздела II. слова «главного бухгалтера,» исключить.
2. В наименовании раздела V. слова «главного бухгалтера,» исключить.
3. В абзаце первом пункта 5.1. слова "и главного бухгалтера" исключить.
4. В пункте 5.2. слова "и главного бухгалтера" исключить.
5. В пункте 5.3 слова "и главному бухгалтеру" исключить.
6. В абзацах первом и третьем пункта 5.4. слова "и главному бухгалтеру" исключить.
7. В абзацах первом и втором пункта 5.5. слова "и главного бухгалтера" исключить.
8. В пункте 5.6. слова "и главному бухгалтеру" исключить.
9. В подпункте 6.3.3. Пункта 6.3. слова «бухгалтер I категории,» исключить.
10. В абзаце четвертом пункта 6.4. Слова «главного бухгалтера» исключить.
11. В таблице Приложения № 1 к Положению:
- 11.1. в подпункте 1.2.1. пункта 1.2. графы 3 слово «бухгалтер,» исключить;
- 11.2. в подпункте 1.2.2. пункта 1.2. графы 3 слово «бухгалтер II категории» исключить;
- 11.3. в подпункте 1.1.3. пункта 1.2. графы 3 «бухгалтер I категории» исключить.

12. В таблице Приложения № 2 к Положению пункт 3 признать утратившим силу.
13. В пункте 4 таблицы Приложения № 3 к Положению:
- 13.1. графу 3 изложить в следующей редакции: «До 100% от должностного оклада»;
- 13.2. в графе 6 слова «премия ко Дню образования Ямало-Ненецкого автономного округа и Дню Тазовского района (единовременно)» исключить.
14. В таблице Приложения № 3-2 к Положению пункт 3 признать утратившим силу.
15. В наименовании таблицы Приложение № 4 к Положению слова «главного бухгалтера» исключить.
16. Раздел «Целевые показатели эффективности и критерии оценки работы главного бухгалтера» таблицы Приложения № 4 к Положению признать утратившим силу.
17. Пункт 2 Приложения № 5 к Положению «2. Бухгалтер (I, II категории)» признать утратившим силу.
18. Пункт 3 Приложения № 6 к Положению «3. Главный бухгалтер» признать утратившим силу.

**Постановление Администрации Тазовского района № 1041-п от 27 октября 2025 года**  
**О внесении изменений в Порядок предоставления грантов субъектам малого и среднего предпринимательства, осуществляющим деятельность в сфере туризма**

В целях реализации мероприятий муниципальной программы Тазовского района «Экономическое развитие», утвержденной постановлением Администрации Тазовского района от 25 июля 2014 года № 381, руководствуясь статьей 45 Устава муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, Администрация Тазовского района

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в Порядок предоставления грантов субъектам малого и среднего предпринимательства, осуществляющим деятельность в сфере туризма, утверж-

денный постановлением Администрации Тазовского района от 15 сентября 2025 года № 909-п.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 15 сентября 2025 года.

Первый заместитель  
Главы Администрации  
Тазовского района  
О.Н. Шабалин

УТВЕРЖДЕНЫ  
постановлением  
Администрации Тазовского района  
от 27 октября 2025 года № 1041-п

**ИЗМЕНЕНИЯ,**

**которые вносятся в Порядок предоставления грантов субъектам малого и среднего предпринимательства, осуществляющим деятельность в сфере туризма**

1. В пункте 2.10 после слов «приобретение мебели, расходных материалов (но не более 10 % от суммы гранта);» исключить слова:

- «-приобретение транспортных средств»;».
2. Абзац 6 подпункта 4.1.1 пункта 4.1 исключить.

**Постановление Администрации Тазовского района № 1042-п от 27 октября 2025 года****Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Администрации Тазовского района**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 39, 50 Устава муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, Администрация Тазовского района

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Администрации Тазовского района.
2. Признать утратившими силу:
  - постановление Администрации Тазовского района от 05 апреля 2024 года № 398-п «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района»;
  - постановление Администрации Тазовского района от 12 сентября 2024 года № 952-п «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Администрации Тазовского района, утвержденное постановлением Администрации Тазовского района от 05 апреля 2024 года № 398-п»;
  - постановление Администрации Тазовского района от 17 октября 2024 года № 1074-п «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Администрации Тазовского района, утвержденное постановлением Администрации Тазовского района от 05 апреля 2024 года № 398-п»;
  - постановление Администрации Тазовского района от 24 января 2025 года № 41-п «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате

- труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Администрации Тазовского района, утвержденное постановлением Администрации Тазовского района от 05 апреля 2024 года № 398-п»;
- постановление Администрации Тазовского района от 13 марта 2025 года № 244-п «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Администрации Тазовского района, утвержденное постановлением Администрации Тазовского района от 05 апреля 2024 года № 398-п»;
  - постановление Администрации Тазовского района от 22 апреля 2025 года № 394-п «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Администрации Тазовского района, утвержденное постановлением Администрации Тазовского района от 05 апреля 2024 года № 398-п»;
  - постановление Администрации Тазовского района от 12 сентября 2025 года № 906-п «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Администрации Тазовского района, утвержденное постановлением Администрации Тазовского района от 05 апреля 2024 года № 398-п».
3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования с 01 января 2026 года.

**Первый заместитель  
Главы Администрации  
Тазовского района  
О.Н. Шабалин**

**УТВЕРЖДЕНО  
постановлением  
Администрации Тазовского района  
от 27 октября 2025 года № 1042-п**

**Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Администрации Тазовского района****I. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Администрации Тазовского района (далее – Отраслевое положение) в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации устанавливает общие требования к разработке и установлению систем оплаты труда в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования Администрации Тазовского района (далее – организации).
- 1.2. Понятия и термины, используемые в настоящем Отраслевом положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа, муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права.
- 1.3. Системы оплаты труда работников учреждений включающие в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются локальным правовым актом учреждения по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств учреждения, в отношении которого оно осуществляет функции и полномочия учредителя в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа и муниципальными правовыми актами муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Отраслевым положением.
- 1.4. Системы оплаты труда работников, в соответствии с данным Отраслевым положением предусматривают фиксированные размеры окла-

- дов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – должностной оклад (ставка)).
- 1.5. Выплаты работникам, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного настоящим Отраслевым положением.
  - 1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудо-вые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе (далее – минимальный размер заработной платы), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
  - В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудо-вые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, локальными нормативными актами организации должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.
  - 1.7. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Администрации Тазовского района (далее – работники) устанавливаются с учетом:
    - 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и про-

- фессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;
- 2) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
  - 3) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
  - 4) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
  - 5) перечня видов выплат компенсационного характера в организациях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
  - 6) перечня видов выплат стимулирующего характера в организациях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
  - 7) мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);
  - 8) настоящего Отраслевого положения;
  - 9) повышения должностных окладов (ставок) за счет перераспределения средств в структуре заработной платы;
  - 10) реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
  - 1.8. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников организаций, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
  - 1.9. Повышение (индексация) должностных окладов (ставок) производится в соответствии с муниципальными правовыми актами муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа.
  - 1.10. Руководители организаций несут ответственность за своевременную оплату труда работников организаций в соответствии с действующим законодательством.
- II. Порядок и условия оплаты труда работников организаций (за исключением порядка и условий оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, устанавливаемых в отдельном разделе)**
- 2.1. Заработная плата работников организаций состоит из должностного оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера.
  - 2.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников организаций устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Отраслевому положению на основе отнесения должностей служащих и профессий рабочих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных:
    - 1) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
    - 2) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
    - 3) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;
    - 4) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
    - 5) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении

- профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».
- 2.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.
  - 2.4. В зависимости от условий труда работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен в разделе III настоящего Положения.
  - 2.5. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия, осуществления которых предусмотрены в **разделах IV, V** настоящего Положения.
  - 2.6. При повышении размеров окладов (должностных окладов, ставок) до размеров, установленных приложениями №№ 2, 3 к настоящему Положению, системой оплаты труда устанавливается предельный размер стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп). Условия оплаты труда, устанавливаемые трудовым договором, должны учитывать установленный в положении об оплате труда размер стимулирующей части фонда оплаты труда по профессиональной квалификационной группе (квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы).

**II-1. Порядок и условия оплаты труда учителей**

- 2-1.1. Ставка заработной платы учителей, реализующих программы общего образования (Сп), обеспечивает гарантированную оплату труда учителей в месяц за установленный объем учебной нагрузки в неделю, устанавливается исходя из ученико-часа и рассчитывается с учетом количества проводимых учебных часов и численности обучающихся:

$$Cп = Руч \times (\sum(a1i \times ti \times Ki) + 1,07 \times \sum(a2i \times ti \times Ki) + 1,14 \times \sum(a3i \times ti \times Ki)) \times 34 / 12,$$

где:

Руч - размер одного ученико-часа;

a1i - численность обучающихся в каждом классе (группе) (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a2i - численность обучающихся в каждом классе (группе) из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a3i - численность обучающихся в каждом классе (группе) из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

ti - количество часов в каждом классе (группе) в среднем в неделю по учебному плану и плану внеурочной деятельности;

Ki - суммарный коэффициент;

1,07 - коэффициент применяется для обучающихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

1,14 - коэффициент применяется для обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

34 - количество учебных недель в году;

12 - количество месяцев в году.

- Периодичность перерасчета ставки заработной платы в течение учебного года при изменении численности обучающихся в классах определяется в коллективном договоре или локальном нормативном акте организации.
- Размер одного ученико-часа устанавливается ежегодно приказом руководителя организации с учетом рекомендованного размера одного ученико-часа, который утверждается ежегодно правовым актом департамента образования автономного округа до 01 сентября текущего года.
- 2-1.2. При определении размера ставки заработной платы к размеру одного ученико-часа применяются следующие коэффициенты:
    - 2-1.2.1. предметный коэффициент:
      - математика - 1,03;
      - русский язык, литературное чтение, математика и окружающий мир в начальной школе - 1,03;
      - информатика, физика, химия, биология - 1,03;
      - русский язык, литература, история - 1,02;
      - обществознание, география, иностранный язык - 1,01.
    - Предметный коэффициент применяется при расчете ставки заработ-

ной платы учителей, реализующих программы общего образования, для часов по учебным предметам и соответствующим курсам и модулям учебного плана;

2-1.2.2. коэффициент за деление классов или групп на подгруппы для часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранному языку, технологии в организации (далее – коэффициент за деление классов).

Размер коэффициента за деление классов определяется как отношение 25 человек к численности обучающихся в подгруппе по соответствующему предмету в организации;

2-1.2.3. коэффициент за ведение предметных часов в классах, в которых реализуются адаптированные основные образовательные программы, при индивидуальном обучении на дому в очной форме обучающихся (нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, детей с ОВЗ), определяется как отношение не более 25 человек к численности обучающихся в классе (далее – коэффициент за малокомплектные классы).

Коэффициент за малокомплектные классы также применяется в организациях, расположенных на территории отдельных населенных пунктов муниципальных образований в автономном округе (далее – населенные пункты), вне зависимости от реализации адаптированных основных образовательных программ, индивидуального обучения на дому в очной форме обучающихся (нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, детей с ОВЗ).

Учредитель организации утверждает перечень отдельных населенных пунктов, на территории которых организации вправе применять коэффициент за малокомплектные классы.

Применение предметного коэффициента, коэффициента за деление классов, коэффициента за малокомплектные классы, а также численность обучающихся, исходя из которых определяется их размер, устанавливаются по решению организации в коллективном договоре или локальном акте организации.

При наличии оснований для одновременного применения предметного коэффициента и коэффициента за деление классов или предметного коэффициента и коэффициента за малокомплектные классы, суммарный коэффициент (Ki) для расчета ставки заработной платы учителей рассчитывается по формуле:

$$K_i = SK_j - (n - 1),$$

где:

SKj – сумма отдельных коэффициентов;

n – количество применяемых коэффициентов.

2-1.3. При определении размера ставки заработной платы работников, указанных в настоящем разделе, размеры ставок, установленных в соответствии с приложением N 2 к настоящему Отраслевому положению, не применяются.

2-1.4. Численность обучающихся в одном классе определяется с учетом санитарно-эпидемиологических требований и положений нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти.

## II-2. Порядок и условия оплаты труда воспитателей

2.2-1. Ставка заработной платы воспитателей, реализующих программы дошкольного образования (Св), обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей в месяц, исходя из воспитаннико-часа, и рассчитывается с учетом дней посещения и численности воспитанников:

$$Св = Рвч_i \times ((a1_i \times n1 \times Ki) + 1,07 \times (a2_i \times n1 \times Ki) +$$

$$+ 1,14 \times (a3_i \times n1 \times Ki)) \times 38 / 12) / 247 \times ti,$$

где:

Рвч<sub>i</sub> – размер воспитаннико-часа по видам групп;

a1<sub>i</sub> – прогнозная среднегодовая численность воспитанников в i-й группе (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a2<sub>i</sub> – прогнозная среднегодовая численность воспитанников в i-й группе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a3<sub>i</sub> – прогнозная среднегодовая численность воспитанников в i-й группе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

n1 – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы;

ti – плановое количество дней посещения в год в группе;

1,07 – коэффициент применяется для воспитанников из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

1,14 – коэффициент применяется для воспитанников из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

38 – расчетное количество недель посещения в году;

12 – количество месяцев в году;

247 – расчетное количество рабочих дней в году;

K<sub>i</sub> – коэффициент за работу в группах организаций, реализующих адаптированные образовательные программы, компенсирующей и оздоровительной направленности, группах семейных детских садов, определяется как отношение не более 25 человек к численности воспитанников в дошкольной группе (далее – коэффициент за малокомплектность).

Коэффициент за малокомплектность также применяется в организациях, расположенных на территории отдельных населенных пунктов, вне зависимости от реализации адаптированных образовательных программ компенсирующей и оздоровительной направленности, группах семейных детских садов.

Перечень отдельных населенных пунктов, расположенные на территории которых организации вправе применять коэффициент за малокомплектность, утверждает учредителем организации.

Периодичность перерасчета ставки заработной платы в течение учебного года при изменении численности обучающихся в группах определяется в коллективном договоре или локальном нормативном акте организации.

Размер одного воспитаннико-часа устанавливается ежегодно приказом руководителя организации с учетом рекомендованного размера одного воспитаннико-часа, который утверждается ежегодно правовым актом департамента образования автономного округа до 01 сентября текущего года.

2-2.2. При определении размера ставки заработной платы работников, указанных в настоящем разделе, размеры ставок работников организаций, установленных в соответствии с приложением N 2 к настоящему Отраслевому положению, не применяются.

2-2.3. Численность воспитанников в одной группе определяется с учетом санитарно-эпидемиологических требований и положений нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти.

## II-3. Порядок и условия оплаты педагогических работников

2.3-1. Ставка заработной платы педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования детей (Сп), обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника в месяц за установленный объем учебной нагрузки в неделю и устанавливается исходя из ученико-часа:

$$Сп = Руч \times (\Sigma(a1_i \times ti \text{ Кинд}) + 1,07 \times \Sigma(a2_i \times ti \text{ Кинд}) + 1,14 \times \Sigma(a3_i \times ti \text{ Кинд})) \times 4,33,$$

где:

Руч – размер одного ученико-часа;

a1<sub>i</sub> – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a2<sub>i</sub> – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a3<sub>i</sub> – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

Нч – норма часов педагогической работы педагогического работника в неделю;

ti – количество часов в каждой группе в неделю;

1,07 – коэффициент применяется для обучающихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

1,14 – коэффициент применяется для обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

4,33 – среднее количество недель в месяц.

Периодичность перерасчета ставки заработной платы в течение учебного года при изменении численности обучающихся определяется в

коллективном договоре или локальном нормативном акте организации.

Размер одного ученико-часа устанавливается ежегодно приказом руководителя организации, с учетом рекомендованного размера одного ученико-часа, который утверждается ежегодно правовым актом департамента образования автономного округа до 01 сентября текущего года

2-3.2. При определении размера ставки заработной платы работников, указанных в настоящем разделе, размеры ставок работников организаций, установленных в соответствии с приложением N 2 к настоящему Отраслевому положению, не применяются.

2-3.3. Численность обучающихся в одной группе определяется с учетом санитарно-эпидемиологических требований и положений нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти.

## III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании действующей в организации системы оплаты труда и трудового договора в зависимости от условий его труда.

3.3. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

3.4. Выплаты компенсационного характера не образуют новые должностные оклады (ставки) и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

3.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.6. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа.

3.7. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент;

процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

3.7.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года N 89–ЗАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа», решением районной Думы от 04 октября 2023 года № 12-5-68 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, работающих в организациях (учреждениях), финансируемых за счет средств бюджета Тазовский район».

Источником финансирования районного коэффициента, начисляемого на ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам за классное руководство, финансовое обеспечение которого осуществляется за счет средств федерального бюджета, являются:

- 1,5 – за счет средств федерального бюджета;

- 0,3 – за счет средств субвенции из окружного бюджета на осуществление переданных полномочий исполнительных органов государственной власти автономного округа в сфере образования по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях.

3.8. К компенсационным выплатам относятся:

3.8.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренные предусмотренные Трудовым кодексом Российской

Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.8.2. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогических работников за:

руководство методическим объединением;

заведование учебным кабинетом (информатики, технологии), лабораторией (по химии, физике, биологии) в случае отсутствия в штате образовательной организации должности «лаборант» или наличии вакантной должности «лаборант»;

заведование учебной мастерской;

классное руководство в организациях, реализующих образовательные программы общего образования;

классное руководство (кураторство) группой в организациях, реализующих образовательные программы общего образования, в населённых пунктах с численностью населения 100 тысяч и более человек.

Выплаты за классное руководство, руководство (кураторство) осуществляется за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте) одному педагогическому работнику (не более чем в двух классах) за счет средств окружного и федерального бюджетов;

3.8.3. Выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы в образовательных организациях:

особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);

особенности работы педагогических работников, непосредственно осуществляющих индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий);

особенности работы педагогических работников, непосредственно осуществляющих индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации;

особенности работы в образовательных организациях, созданных при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы.

3.8.4. Замещение отсутствующего педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство, осуществляется пропорционально времени замещения.

3.9. Размеры доплат за дополнительную работу и порядок их назначения устанавливаются работодателем в пределах фонда оплаты труда в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором и не могут превышать предельный размер, установленный в приложении № 7 к настоящему Положению.

3.10. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам организаций, выполняющим в одной и той же организации в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

3.11. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

3.11.1. Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации в пределах фонда оплаты труда.

3.12. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта организации, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

**IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления**

4.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, а также экономии фонда оплаты труда.

4.1.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

4.2. Работникам организаций могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность труда;
- 2) премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников организации (при наличии такого представительного органа).

4.3.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя, его заместителей) устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Отраслевому положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах фонда оплаты труда организации.

4.4. Системой оплаты труда работников организации определяется механизм распределения выплат стимулирующего характера, инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора, формализованные показатели и критерии оценки эффективности и качества труда работников организации, измеряемые качественными и количественными показателями) труда работников организации на основе приложения № 5 к настоящему Отраслевому положению и конкретные размеры выплат стимулирующе-

го характера работникам организации (за исключением руководителя, его заместителей).

4.5. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации (за исключением руководителя организации) является локальный нормативный акт организации.

4.6. Определение размера стимулирующих выплат осуществляется комиссией, состав которой утверждается на собрании трудового коллектива образовательной организации и включает членов представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат подлежит ежегодному обновлению, при этом количество новых членов должно составлять не менее 50 процентов от общего состава комиссии. Члены комиссии могут находиться в ее составе не более двух лет подряд.

**V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей**

5.1. Зарплатная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.1.1. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329, заключенным с департаментом образования Администрации Тазовского района.

5.2. Должностные оклады руководителю организации, его заместителям устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Отраслевому положению.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя), устанавливается с учетом показателей таблицы 1, соответствующих специфике и масштабу деятельности учреждения и не превышающим в кратности 4.

таблица 1

№ п/п	Наименование показателя специфики и масштаба деятельности организации	Критерии значения показателей	Значение показателя
1	2	3	4
1.	Предельная штатная численность работников организации на конец отчетного периода (года) (штатных единиц)	до 50	до 2,8
		от 51 до 100	до 3,2
		от 101 до 150	до 3,6
		от 151 до 300	до 4,0
2.	Осуществление учреждением приносящей доход деятельности	абсолютный показатель	до 0,2

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, в размере, не превышающем 80 % кратности среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации, определяемого в соответствии с пунктом 5.3 настоящего Отраслевого положения.

5.5. Выплаты компенсационного характера руководителю организации, его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно настоящего Отраслевого положения.

5.6. В целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам руководителю организации, его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность труда;
- 2) премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

5.7. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям организации устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности

деятельности в соответствии с приложениями №№ 5, 6 к настоящему Отраслевому положению.

5.7.1. Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю организации, конкретные размеры, порядок и критерии выплаты принимаются департаментом образования Администрации Тазовского района в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, а также экономии фонда оплаты труда.

5.7.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя организации и их конкретные размеры принимаются руководителем организации в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда организации.

**VI. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по

основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, определяемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее – приказ № 269), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

6.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическими работниками заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

6.3. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, указанными в пунктах 3-12 приложения № 1 к приказу № 269, с их письменного согласия сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

1) для педагогических работников, указанных в пунктах 3-9, 11, 12 приложения № 1 к приказу № 269, – путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

2) ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, указанным в пунктах 11, 12 приложения № 1 к приказу № 269, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, 720 часов в год и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

6.3.1. Согласно пункту 12 приложения № 2 к приказу № 269 отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

**VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организаций**

7.1. Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных организаций, размеров субсидий бюджетным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не запрещенных законами источников.

7.1.1. Фонд оплаты труда организаций включает в себя средства, направляемые на выплату установленных должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

7.1.2. Гарантированная часть заработной платы состоит из:

- 1) выплата должностных окладов (ставок);
- 2) выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы;
- 7.1.3. Стимулирующая часть заработной платы состоит из:
  - 1) выплат стимулирующего характера;
  - 2) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в рай-

онах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

7.1.4. При формировании фонда оплаты труда работников организации предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года № 89-ЗАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, Территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ямало-Ненецкого автономного округа, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа», на оплату труда отдельных категорий работников организации, на которых распространяется действие Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – Указы Президента РФ, отдельные категории работников) и прочего персонала организации, на которых не распространяется действие Указов Президента РФ (далее – прочий персонал).

7.1.5. Расчет фонда оплаты труда работников организации осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum \text{ФОТ}_{\text{укл}} + \text{ФОТ}_{\text{проч}}$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда организации на год;  
 $\sum \text{ФОТ}_{\text{укл}}$  – сумма фондов оплаты труда по i-той отдельной категории работников на год;  
 ФОТ<sub>проч</sub> – фонд оплаты труда прочего персонала.  
 7.1.5.1. Фонд оплаты труда по i-той отдельной категории работников организации рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{укл}} = \text{ЗП}_{\text{шт}} \times \text{Ч}_{\text{укл}} \times 12,$$

где:

ФОТ<sub>укл</sub> – фонд оплаты труда по i-той отдельной категории работников организации на год;  
 $\text{ЗП}_{\text{шт}}$  – среднемесячная заработная плата по i-той отдельной категории работников, определенная в качестве целевого показателя заработной платы;  
 $\text{Ч}_{\text{укл}}$  – среднесписочная численность работников i-той отдельной категории;  
 12 – количество месяцев в календарном году.  
 7.1.5.2. Фонд оплаты труда прочего персонала организации рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{проч}} = (\text{ЗП}_{\text{рк}} + \text{ЗП}_{\text{сч}}) \times \text{РК} \times \text{СН},$$

где:

ФОТ<sub>проч</sub> – фонд оплаты труда прочего персонала на год;  
 РК – районный коэффициент;  
 СН – надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;  
 $\text{ЗП}_{\text{рк}}$  – заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{рк}} = \sum \text{ДО}_{\text{шт}} \times 12 + \sum \text{ДО}_{\text{шт}} \times \text{К}_{\text{сч}},$$

где:

ДО<sub>шт</sub> – фонд должностных окладов прочего персонала;  
 12 – количество месяцев в календарном году;  
 $\text{К}_{\text{сч}}$  – количество должностных окладов прочего персонала на выплаты компенсационного характера;  
 $\text{ЗП}_{\text{сч}}$  – заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{сч}} = \sum \text{ДО}_{\text{шт}} \times \text{К}_{\text{сч}},$$

где:

ДО<sub>шт</sub> – фонд должностных окладов прочего персонала;  
 $\text{К}_{\text{сч}}$  – количество должностных окладов прочего персонала для стимулирующей части заработной платы.

7.1.6. При формировании фонда оплаты труда прочего персонала организации предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года № 89-ЗАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финанси-

руемых за счет средств окружного бюджета, Территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ямало-Ненецкого автономного округа, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа», на выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы в зависимости от типа организации в соответствии с таблицей 2:

таблица 2

Тип организации/ наименование профессиональной квалификационной группы	Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию			Итого	
	для гарантированной части заработной платы, в том числе для		для стимулирующей части заработной платы, К <sup>с</sup>		
	выплаты должностных окладов (ставок)	выплаты компенсационного характера, К <sup>с</sup>			
1	2	3	4	5	
Организации начального общего образования					
АУП	12	1,3		4	17,3
Основной персонал	12	1,3		6,7	20
Служащие	12	1		2	15,0
Рабочие	12	1		1	14,0
Организации дошкольного образования					
АУП	12	0,16		3,9	16,51
Основной персонал	12	0,16		6,1	18,71
Служащие	12	1		2	15,0
Рабочие	12	1		1	14,0
Организации дополнительного образования					
АУП	12	0,6		4	16,6
Основной персонал	12	0,6		6,7	19,3
Служащие	12	1		2	15,0
Рабочие	12	1		1	14,0

7.2. Фонд оплаты труда организаций формируется с учетом:  
- соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы, установленной пунктом 7.3 настоящего Отраслевого положения;  
- оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда организации, установленной пунктом 7.9 настоящего Отраслевого положения;  
- соблюдения предельного уровня соотношения (кратности) среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации, рассчитанной в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 настоящего Отраслевого положения  
- соблюдения минимальной штатной численности отдела или иного струк-

турного подразделения в структуре учреждения (за исключением территориально обособленных подразделений, а также структурных подразделений, сформированных на основе федеральных и региональных нормативов) - не менее 4 единиц;  
- соблюдения предельной штатной численности заместителей руководителя учреждения в количестве 4 единиц  
- введения дополнительной должности заместителя директора по учебно-воспитательной (воспитательной) работе при проживании в интернате не менее 100 обучающихся или при предельной вместительности в интернате не менее 100 обучающихся (при меньшем количестве обучающихся руководство деятельностью интерната возлагается на одного из заместителей директора);  
- соблюдения предельных нормативов штатной численности управленческого персонала, определяемых с учетом показателей таблицы 3.

Таблица 3

№ п/п	Утвержденная предельная штатная численность учреждения, штатных единиц	Количество сотрудников, относящихся к категории "специалисты", "служащие" и "рабочие", на одного руководителя в среднем по учреждению
1	2	3
1.	до 99	4
2.	от 100 до 299	5
3.	от 300 до 999	6
4.	1000 и более	7

7.3. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается Отраслевым положением на уровне не менее 60% от фонда оплаты труда учреждения.

7.4. При формировании фонда оплаты труда в организации обеспечивается дифференциация в оплате труда основного и административно-управленческого, вспомогательного персонала за счет оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

7.5. К основному персоналу относятся работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности организации, а также их непосредственные руководители.

7.6. К вспомогательному персоналу относятся работники организаций, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности организаций, включая обслуживание зданий и оборудования.

7.7. К административно-управленческому персоналу относятся работники организаций, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), и работники организаций, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организаций.

7.8. Перечень должностей (профессий), относимых к основному, ад-

министративно-управленческому и вспомогательному персоналу организаций, устанавливается приложением № 1 к настоящему Отраслевому положению.

7.9. Фонд оплаты труда формируется с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации в размере не более 40%.

7.10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников организации определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников организации на год (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников организации, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников организации в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на количество месяцев в расчетном году.

**Приложение № 1  
к Отраслевому положению  
об оплате труда работников  
муниципальных образовательных  
организаций, подведомственных  
департаменту образования  
Администрации Тазовского района**

**ПЕРЕЧЕНЬ  
должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу  
работников организаций, подведомственных департаменту образования Администрации Тазовского района**

№ п/п	Наименование вида экономической деятельности	Наименование должностей		
		должности, относимые к административно-управленческому персоналу	должности, относимые к основному персоналу	должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу
1	2	3	4	5
1	Образование дошкольное		Воспитатель; педагог-организатор; педагог-психолог; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; учитель-логопед; тьютор; социальный педагог; педагог дополнительного образования; учитель – дефектолог, старший воспитатель	Инструктор-методист
2	Предоставление услуг по дневному уходу за детьми	Заведующий; заместитель заведующего; шеф-повар; заведующий хозяйством	Младший воспитатель	Делопроизводитель; инженер; лаборант; дежурный по режиму; ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья; специалист по охране труда; инженер-программист; плотник; швея; оператор хлораторной установки; машинист двигателя внутреннего сгорания; подсобный рабочий; уборщик территории; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; повар; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); грузчик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; слесарь-сантехник; водитель мототранспортных средств.
3	Образование начальное общее, основное общее, среднее общее	Директор; заместитель директора; заведующий хозяйством; заведующий столовой; шеф-повар; заместитель директора "Службы социально-психологической помощи семьям и детям" заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными	Учитель; учитель-логопед; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; педагог-библиотекарь; инструктор по физической культуре; воспитатель; инструктор по труду; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; музыкальный руководитель; педагог-психолог; руководитель физического воспитания; воспитатель; старший воспитатель; воспитатель кадетского класса; учитель – дефектолог; старший вожатый; тьютор; мастер производственного обучения, советник директора по воспитательной работе	Документовед; младший воспитатель; методист; делопроизводитель; системный администратор; инженер по вычислительной технике; инженер; инженер-электроник; инженер – программист; специалист по кадрам; специалист по охране труда; художник – декоратор; специалист по пожарной безопасности; администратор; механик; звукорежиссер; звукооператор; лаборант; дежурный по режиму; гардеробщик; уборщик территории; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; машинист сцены; осветитель; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений; кастелянша; швея; кладовщик; рабочий по обслуживанию бани; кухонный рабочий; повар; парикмахер; дезинфектор; обучщик по ремонту обуви; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); грузчик; водитель автомобиля; машинист двигателя внутреннего сгорания; водитель мототранспортных средств; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; оператор хлораторной установки; слесарь - сантехник; библиотекарь; диспетчер; помощник педагога-организатора; помощник инструктора по спорту; помощник культурного организатора; помощник делопроизводителя; помощник библиотекаря; рабочий по благоустройству населенных пунктов; рабочий зеленого хозяйства; помощник звукооператора; помощник лаборанта; ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья.
4	Образование дополнительное	Директор; заместитель директора; заведующий хозяйством; заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными	Педагог дополнительного образования; старший педагог дополнительного образования; педагог-организатор; педагог-психолог; социальный педагог; концертмейстер	Делопроизводитель; методист; программист; специалист по охране труда; администратор; художник – декоратор; звукооператор; рабочий по уходу за животными; гардеробщик; сторож (вахтер); рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений; уборщик территории; уборщик служебных помещений; секретарь учебной части; специалист по кадрам; швея; слесарь-сантехник; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; механик

**Приложение № 2  
к Отраслевому положению  
об оплате труда работников  
муниципальных образовательных  
организаций, подведомственных  
департаменту образования  
Администрации Тазовского района**

**Профессиональные квалификационные группы должностей служащих, профессий рабочих и размеры должностных окладов, ставок заработной платы**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессии рабочих)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы<*> (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	28 095
1.2.	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	28 605
1.3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	29 125
1.4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед	29 655
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			

1.5.	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	30 195
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1.6.	1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	27 106
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.7.		вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	26 626
2		Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор	26 626
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2.2.	1 квалификационный уровень	Администратор лаборант; техник; художник; диспетчер	27 596
2.3.	2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством	28 095
2.4.	3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела	28 605
2.5.	4 квалификационный уровень	Механик	29 125
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
2.6.	1 квалификационный уровень	Документовед; инженер; инженер-программист; инженер-электроник; специалист по кадрам; юристконсульт; программист	30 195
2.7.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	30 747
2.8.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	31 310
2.9.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	31 885
3.		Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник (уборщик территории); дезинфектор; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша; кухонный (подсобный) рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по уходу за животными; рабочий по обслуживанию бани; водитель автомобиля; водитель мототранспортных средств; обувщик по ремонту обуви; швея; повар; парикмахер; машинист двигателя внутреннего сгорания; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; оператор хлораторной установки.	24 146
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих второго уровня			
3.2.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	25 016
3.3.	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	25 464
3.4.	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	26 387
4.		Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
4.1.		Библиотекарь; звукооператор; художник-декоратор	27 596
5.		Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
5.1.	1 квалификационный уровень	Осветитель; машинист сцены	24 146

**Примечание**

<\*> За исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.».

**Приложение № 3  
к Отраслевому положению  
об оплате труда работников  
муниципальных образовательных  
организаций, подведомственных  
департаменту образования  
Администрации Тазовского района**

**РАЗМЕРЫ  
должностных окладов по должностям служащих, не включенным в  
профессиональные квалификационные категории**

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Специалист по охране труда	30 195
2.	Системный администратор	30 195
3.	Специалист по пожарной безопасности	30 195
4.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	29 655
5.*	Помощник педагога-организатора; помощник инструктора по спорту; помощник культурного организатора; помощник делопроизводителя; помощник библиотекаря; рабочий по благоустройству населенных пунктов; рабочий зеленого хозяйства; помощник звукооператора; помощник лаборанта	24 146
6.	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	27 106

\*В пункте перечислены наименования должностей для временного трудоустройства несовершеннолетних в летний период.

**Приложение № 4  
к Отраслевому положению об оплате  
труда работников муниципальных  
образовательных организаций,  
подведомственных департаменту образования  
Администрации Тазовского района**

**РАЗМЕРЫ  
должностных окладов руководителей образовательных организаций,  
заместителей руководителя организации**

№ п/п	Тип образовательной организации	Наименование показателей для определения должностного оклада (в зависимости от численности обучающихся)		Размер должностного оклада, рублей			
		Численность обучающихся, человек	Наличие филиальной сети (обособленных структурных подразделений: дошкольных отделений, интернатов при школе)	Руководитель	Заместитель руководителя	Руководитель структурного подразделения (филиала)	Заместитель руководителя структурного подразделения (филиала)
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Дошкольная образовательная организация	До 100		46 714,0	36 690,0		
		Свыше 101		48 677,0	38 207,0		
2.	Общеобразовательная организация	До 100	Наличие дошкольного отделения	49 258,0	38 662,0		
		От 101 до 701		50 630,0	39 718,0		
4.	Образовательный центр	Свыше 701	Наличие структурного подразделения (филиала), интерната, осуществление дошкольного, основного, общего, среднего образования	67 695,0	50 630,0	50 630,0	39 718,0
5.	Организация дополнительного образования	Свыше 200		47 111,0	36 996,0		

**Приложение № 5  
к Отраслевому положению об оплате  
труда работников муниципальных  
образовательных организаций,  
подведомственных  
департаменту образования  
Администрации Тазовского района**

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера работникам, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу за исключением выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 100% от должностного оклада (ставки)	за результаты работы педагогическим работникам, относимым к отдельной категории работников, при условии выполнения (достижения) отдельных показателей оценки, установленных Приложением № 4.1	в соответствии с Приложением № 4.1 к настоящему Отраслевому положению	ежемесячно
		4 000 рублей	за результаты работы прочим категориям работников, не относящимся к отдельной категории работников	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания). 2. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий. 3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате	
		4 000 рублей	за проектные инициативы педагогическим работникам при наличии приказа об осуществлении разработки и реализации программ углубленного изучения по предмету «математика» в профильных классах пилотного проекта «Школы - ассоциированные партнеры «Сириуса»	Разработка и реализация программ углубленного изучения по предмету «математика» в профильных классах пилотного проекта «Школы - ассоциированные партнеры «Сириуса»	
		4 000 рублей	за проектные инициативы педагогическим работникам при наличии приказа об осуществлении разработки и реализации программ углубленного изучения по предмету внеурочной деятельности по предметам «физика», «информатика», «химия», «биология» в профильных классах пилотного проекта «Школы - ассоциированные партнеры «Сириуса»	Разработка и реализация программ внеурочной деятельности по предметам «физика», «информатика», «химия», «биология» в профильных классах пилотного проекта «Школы - ассоциированные партнеры «Сириуса»	
		5 000 рублей	за деятельность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	деятельность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
		4 000 рублей	за проектные инициативы педагогическим работникам за преподавание в билингвальных классах на иностранном языке *(1)	участие в реализации регионального проекта «Билингвальные классы» (преподавание школьных дисциплин с применением билингвального обучения в соответствии с учебными планами, основной образовательной программой)	
		4 000 рублей	за проектные инициативы педагогическим работникам, преподающим математику в «Математических классах» *(1)	участие в реализации регионального проекта «Математические классы»	
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ *(2)	до 100% от должностного оклада (ставки)	премирование производится на основании локального нормативного акта организации, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей	оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования автономного округа, муниципального округа; достижение высоких конечных результатов организации, муниципального округа, автономного округа в результате внедрения новых форм и методов работы; существенное снижение затрат муниципального, окружного бюджетов или увеличение доходной части муниципального бюджета, в результате достигнут значительный экономический эффект; разработка особо значимых, важных для социально-экономического развития муниципального, автономного округа проектов нормативных правовых актов Российской Федерации, автономного и муниципального округов; большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного либо муниципального значения или масштаба; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие автономного, муниципального округов, результативную деятельность и повышение эффективности управления	единовременно
		20 000 рублей	устанавливается педагогическим работникам при условии, если один и более обучающихся "группы риска" стали призерами (победителями) мероприятий в сфере образования и системно посещают образовательную организацию не менее 6 месяцев (в календарном году) на основании локального нормативного акта образовательной организации, содержащей информацию о вкладе (степени, участии) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) *(3)	муниципальный уровень	единовременно по итогам календарно го года
		30 000 рублей		региональный уровень	
		40 000 рублей		межрегиональный уровень	
50 000 рублей		всероссийский и международный уровни			

3.	Премияльные выплаты по итогам работы (год)*(4), учебный год)	до 100% от оклада (ставки)	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам периода работы	выполнение утвержденного организационного задания (плана работы); достижение и превышение плановых нормативных показателей работы структурного подразделения организации, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы; удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг	ежегодно
		100% от оклада (ставки)	наличие трудового договора (соглашения)	наличие трудовых отношений с организацией	по итогам учебного года (День учителя)*(5)

Примечания.

\*(1) Надбавка за участие в реализации проектов «Билингвальные классы», «Математические классы», «Ресурсные классы для детей с расстройством аутистического спектра» устанавливается с учетом учебной нагрузки пропорционально отработанному времени.  
При наличии нескольких оснований для установления надбавки за интенсивность труда (за результаты работы и за проектные инициативы) стимулирующие выплаты суммируются.

\*(2) Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

\*(3) Категория обучающихся «группы риска» определяется в соответствии с постановлением Правительства автономного округа от 02 октября 2023 года № 767-П «Об утверждении Типового порядка межведомственного взаимодействия при осуществлении деятельности по выявлению несовершеннолетних и семей, находящихся в социально опасном положении, организации индивидуальной профилактической работы».  
Обучающимся «группы риска» считать несовершеннолетнего, поставленного на профилактический учет для организации индивидуальной профилактической работы в образовательной организации, государственном профессиональном образовательном учреждении, в отделах (подразделениях) по делам несовершеннолетних территориальных органов МВД России автономного округа, в районных (городских) комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав.  
При наличии у педагогического работника права на стимулирующую выплату по двум и более основаниям, связанным с уровнем проведения мероприятия (муниципальное, региональное, межрегиональное, всероссийское и международное), стимулирующая выплата не суммируется, а выплачивается в размере стимулирующей выплаты, предусмотренной за мероприятие более высокого уровня, в котором работник принимал участие.

\*(4) Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по ре-

шению руководителя организации по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации, установленных системой оплаты труда работников организаций.  
Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя организации) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

\*(5) Выплата премии по итогам учебного года (День учителя) осуществляется с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки, а дату издания приказа пропорционально отработанному времени.  
При начислении премиальных выплат по итогам учебного года (День учителя) не включаются следующие периоды:  
- отпуск без сохранения заработной платы;  
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, за исключением случаев работы на условиях неполного рабочего времени или на дому;  
- получение дополнительного профессионального образования по программе профессиональной переподготовки за пределами территории Российской Федерации;  
- отпуск работника, совмещающего работу с получением образования (учебный отпуск), установленный статьей 26 Трудового кодекса Российской Федерации;  
- временная нетрудоспособность.

Для работников, порядок и условия оплаты труда которых устанавливаются в соответствии с разделами II-1 – II-3 Отраслевого положения, размер одной ставки определяется как ставка заработной платы, деленная на установленный объем учебной нагрузки, умноженная на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

**Приложение № 5.1  
к Отраслевому положению об оплате  
труда работников муниципальных  
образовательных организаций,  
подведомственных  
департаменту образования  
Администрации Тазовского района**

**Типовые показатели оценки  
для установления стимулирующей выплаты за интенсивность труда**

№ п/п	Типовые показатели	Педагоги общеобразовательных организаций	Педагоги дошкольных образовательных организаций	Педагоги организаций дополнительного образования детей
1	2	3	4	5
	Результаты достижения обучающихся/ воспитанников			
1.1.	Динамика контрольных образовательных результатов	- ОГЭ, ЕГЭ - ВПР - положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом (учебным годом) на основании данных независимых диагностик - сдача педагогом независимой диагностики в формате ЕГЭ на экспертный уровень	- предшкольная подготовка	- успешное освоение дополнительных образовательных программ (входной, промежуточный и итоговый контроль); - посещаемость обучающихся не менее 90% (занятий (в том числе по Единой карте жителя Ямала (далее - ЕКЖЯ "Морошка"))
1.2.	Результаты на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	за каждый вид: - городских/районных - региональных - всероссийских (Орлята России) - Всероссийская олимпиада школьников, - олимпиады Восточный вектор, - иные значимые результаты	за каждый вид: - городских/районных - региональных - всероссийских - иные значимые результаты	за каждый вид: - городских/районных - региональных - всероссийских - иные значимые результаты
		сдача норм ГТО педагогами обучающимися	сдача норм ГТО педагогами и воспитанниками	сдача норм ГТО педагогами и обучающимися
		сдача норм ГТО педагогами и обучающимися	сдача норм ГТО педагогами и воспитанниками	сдача норм ГТО педагогами и обучающимися
2.	Воспитательная деятельность (классному руководителю, куратору группы, социальному педагогу)	- отсутствие у обучающихся правонарушений в течение учебного года	-	- отсутствие у обучающихся правонарушений в течение учебного года
3.	Эффективность взаимодействия с родителями	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся

4.	Инновационная деятельность	уровень проектно-экспериментальной деятельности: - экспериментальная разработка; - методическая разработка; - учебное пособие	уровень проектно-экспериментальной деятельности: - экспериментальная разработка - методическая разработка - учебное пособие	уровень проектно-экспериментальной деятельности: - экспериментальная разработка - методическая разработка - учебное пособие
		наличие публикаций в российских и международных изданиях	наличие публикаций в российских и международных изданиях	наличие публикаций в российских и международных изданиях
		победитель, призер конкурса профессионального мастерства	победитель, призер конкурса профессионального мастерства	победитель, призер конкурса профессионального мастерства
5.	Развитие здоровья детей	- программа оздоровительных мероприятий - регулярные профилактические мероприятия	- программа оздоровительных мероприятий - регулярные профилактические мероприятия	- программа оздоровительных мероприятий - регулярные профилактические мероприятия
6.	Привлечение финансовых ресурсов	- привлечение грантов в организацию	- привлечение грантов в организацию	- привлечение грантов в организацию
7.	Развитие имиджа образовательной организации	- оценка пользователей услуг по ЕКЖЯ «Морошка»	- оценка пользователей услуг по ЕКЖЯ «Морошка»	- оценка пользователей услуг по ЕКЖЯ «Морошка»

Примечание.  
Образовательная организация самостоятельно в локальном нормативном акте устанавливает порядок и размеры стимулирующих выплат за интенсивность труда в соответствии с типовыми показателями и критериями оценки.  
Заработная плата (стимулирующая часть) отдельных категорий работников, на которых распространяется действие Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01 июня 2012 года № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы", от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – отдельные категории работников), на месяц определяется по следующей формуле:

$$ЗП_{сч\ укл\ мес} = ФОТ_{укл\ мес} - ДО_{укл\ мес} - КВ_{укл\ мес},$$

где:  
ЗП<sub>сч укл мес</sub> - стимулирующая часть заработной платы i-той отдельной категории работников в месяц;  
ФОТ<sub>укл мес</sub> - сумма фондов оплаты труда по i-той отдельной категории работников на месяц;  
ДО<sub>укл мес</sub> - сумма ставок заработной платы i-той отдельной категории работников;  
КВ<sub>укл мес</sub> - сумма выплат компенсационного характера i-той отдельной категории работников на месяц.

Заработная плата отдельных категорий работников на интенсивность труда рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{инт\ укл\ мес} = ЗП_{сч\ укл\ мес} - ЗП_{овз\ укл\ мес} - ЗП_{прем\ укл\ год} / 12,$$

где:  
ЗП<sub>инт укл мес</sub> - заработная плата i-той отдельной категории работников на интенсивность труда в месяц;

ЗП<sub>сч укл мес</sub> - заработная плата (стимулирующая часть) i-той отдельной категории работников в месяц;  
ЗП<sub>овз укл мес</sub> - заработная плата (премия за выполнение особо важных и ответственных работ) i-той отдельной категории работников в месяц;  
ЗП<sub>прем укл год</sub> - заработная плата (премиальные выплаты по итогам работы) i-той отдельной категории работников в год;  
12 - количество месяцев в году.  
Объем средств на выплаты надбавки за интенсивность труда за результаты работы отдельных категорий работников определяется по следующей формуле:

$$ЗП_{инт\ укл\ рез\ мес} = ЗП_{инт\ укл\ мес} - ЗП_{инт\ укл\ проект\ мес}$$

где:  
ЗП<sub>инт укл рез мес</sub> - заработная плата i-той отдельной категории работников на интенсивность труда за результаты работы;  
ЗП<sub>инт укл мес</sub> - заработная плата i-той отдельной категории работников на интенсивность труда;  
ЗП<sub>инт укл проект мес</sub> - заработная плата i-той отдельной категории работников на интенсивность труда за проектные инициативы.  
Надбавка за интенсивность труда за результаты работы отдельных категорий работников организации устанавливается на основе балльной оценки.  
Стоимость одного балла определяется путем деления объема средств на выплаты надбавки за интенсивность труда за результаты работы ЗП<sub>инт укл рез мес</sub> на общее количество баллов, приходящихся на отдельные категории работников организации.  
Размер выплаты отдельным категориям работников рассчитывается путем умножения количества баллов, набранных работником, на стоимость одного балла.  
Для отдельных категорий работников, имеющих стаж работы в организации менее года, при определении размера надбавки не применяются показатели динамики контрольных образовательных результатов.

**Приложение № 6  
к Отраслевому положению об оплате  
труда работников муниципальных  
образовательных организаций,  
подведомственных департаменту  
образования Администрации  
Тазовского района**

**ПЕРЕЧЕНЬ  
и размеры выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя**

N п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 100% от должностного оклада	надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы. Перечень, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается приказом исполнительного органа	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания). 2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов. 3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий. 4. Высокие результаты работы, в том числе с учетом данных, формируемых в рамках реализации проекта «Единая карта жителя Ямала» опосредованности обучающихся и удовлетворенности качеством оказания услуг.	ежемесячно

1.1.		4 000 рублей	надбавка устанавливается руководителям общеобразовательных организаций при выполнении показателя «доля выпускников, выбравших для сдачи ЕГЭ математику профильного уровня и физику» ежегодно по итогам учебного года	доля выпускников, выбравших для сдачи ЕГЭ математику профильного уровня от общего количества выпускников 50% и выше	ежемесячно
1.2.		4 000 рублей		доля выпускников, выбравших для сдачи ЕГЭ физику от общего количества выпускников 20% и выше	ежемесячно
2.	Премия за выполнение важных ответственных работ	до 100% от должностного оклада	премирование руководителя организации производится на основании приказа департамента образования автономного округа, премирование заместителя руководителя, главного бухгалтера организации производится на основании локального нормативного акта организации, содержащего сведения информации об окладе (степени участия) премируемого в выполнении работы (мероприятия, задания)	– оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования автономного, муниципального округов; – достижение высоких конечных результатов организации, муниципального, автономного округов в результате внедрения новых форм и методов работы; – существенное снижение затрат муниципального, окружного бюджета или увеличение доходной части муниципального бюджета, давших значительный экономический эффект; – разработка особо значимых, важных для социально-экономического развития, муниципального, автономного округов проектов нормативных правовых актов Российской Федерации, муниципального, автономного округов; – большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного либо муниципального значения или масштаба; – иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального, автономного округов, результативную деятельность и повышение эффективности до управления	единовременно
				до 100% от должностного оклада	производится при достижении (выполнении) целевого показателя, засчет 50% экономии, сложившейся от потребления энергоресурсов
3.	Премияльные выплаты по итогам работы *(1)	до 20 % от должностного оклада	выполнение утвержденного государственного задания (плана работы)	выполнено	ежеквартально, ежегодно
		0		не выполнено	
		до 10 % от должностного оклада		полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательной организации, сайтом www.bus.gov.ru)	выполнено
		0	не выполнено		
		до 20 % от должностного оклада	отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения, отсутствие предписывающих (неустраненных) замечаний со стороны контролирующих органов	отсутствие замечаний	ежеквартально, ежегодно
		0		отсутствие проверок, наличие замечаний	
		до 10 % от должностного оклада	соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в организацию документов, обращений, исполнение приказов	соблюдение установленных сроков	ежеквартально, ежегодно
				несоблюдение установленных сроков	
		до 10 % от должностного оклада	своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	ежеквартально, ежегодно
		до 10 % от должностного оклада		соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера) в определенной для учреждения кратности в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 Отраслевого положения	
		до 10 % от должностного оклада	достижение (выполнение) целевого показателя «укомплектованность педагогическими работниками», рассчитываемого по формуле: количество занятых должностей / общее количество должностей x 100	укомплектованность педагогическими работниками от 95%	ежеквартально, ежегодно
		0		укомплектованность педагогическими работниками до 95%	
		до 10 % от должностного оклада	достижение (выполнение) целевого показателя «текучесть педагогических кадров», рассчитываемого по формуле: количество уволившихся за год / среднесписочная численность x 100%	текучесть педагогических кадров менее 3%	ежеквартально, ежегодно
0	текучесть педагогических кадров менее 3% до 5%				
	текучесть педагогических кадров менее 5% до 7%				
	текучесть педагогических кадров свыше 7%				
до 100 % от должностного оклада	наличие трудового договора (соглашения)	наличие трудовых отношений с образовательной организацией	по итогам учебного года (День учителя) *(2)		

Примечание.  
\*(1) Премия по итогам работы за период выплачивается заместителем руководителя и главному бухгалтеру на основании приказа руководителя организации, руководителю организации - на основании приказа департамента образования автономного округа, организации на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда руководителя, заместителей руководителя.  
\*(2) Выплата премии по итогам учебного года (День учителя) осуществляется с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки. Премияльная выплата по итогам учебного года (День учителя) осуществляется с учетом фактической нагрузки работника, но не более одного должностного оклада, на дату издания приказа, пропорционально отработанному времени.

При начислении премияльных выплат по итогам учебного года (День учителя) не включаются следующие периоды:  
- отпуск без сохранения заработной платы;  
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, за исключением случаев работы на условиях неполного рабочего времени или на дому;  
- получение дополнительного профессионального образования по программе профессиональной переподготовки за пределами территории Российской Федерации;  
- отпуск работника, совмещающего работу с получением образования (учебный отпуск), установленный статьей 26 Трудового кодекса Российской Федерации;  
- временная нетрудоспособность.

**Приложение № 7  
к Отраслевому положению об оплате  
труда работников муниципальных  
образовательных организаций,  
подведомственных  
департаменту образования  
Администрации Тазовского района**

**Перечень и предельные размеры доплат за дополнительную работу и выплат, связанных с особенностями работы в образовательных организациях, педагогическим работникам**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты (руб.)	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	руководство методическим объединением, заведование учебным кабинетом (информатики, технологии, основ безопасности защиты Родины), лабораторией (по химии, физике, биологии) в случае отсутствия в штате образовательной организации должности "лаборант" или наличии вакантной должности "лаборант", учебной мастерской	1 430	при наличии приказа образовательной организации об осуществлении руководства методическим объединением, о заведовании учебным кабинетом (информатики, технологии, основ безопасности защиты Родины), лабораторией (по химии, физике, биологии) в случае отсутствия в штате образовательной организации должности "лаборант" или наличии вакантной должности "лаборант", учебной мастерской	ежемесячно
1.2.	классное руководство в организациях, реализующих образовательные программы общего образования	2 500	при наличии приказа образовательной организации об осуществлении обязанностей классного руководителя	ежемесячно
1.3.	классное руководство, руководство (кураторство) группой в организациях, реализующих образовательные программы общего образования, образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ОВЗ, в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тысяч человек	10 000	при наличии приказа образовательной организации о возложении обязанности по классному руководству в организациях, реализующих образовательные программы общего образования, руководству (кураторству) в группах очной и очно-заочной формы обучения	ежемесячно
2. Выплаты, связанные с особенностями работы в образовательных организациях				
2.1.	особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)	2 000	надбавка устанавливается с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педагогической работы)	ежемесячно
2.2.	особенности работы педагогических работников, непосредственно осуществляющих индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий)	2 000		ежемесячно
2.3.	особенности работы педагогических работников, непосредственно осуществляющих индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации	2 000		ежемесячно

Примечания.  
Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.  
2. Доплата за руководство методическим объединением, заведование учебным кабинетом, мастерской, лабораторией производится при обязательном условии их сертификации, аттестации. Доплата за руководство методическим объединением, заведование учебным кабинетом (информатики, технологии, основ безопасности защиты Родины), лабораторией (по химии, физике, биологии) в случае отсутствия в штате образовательной организации должности "лаборант" или наличии вакантной должности "лаборант", учебной мастерской производится при обязательном условии их сертификации, аттестации.  
3. В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящуюся к двум видам работ, по которым производится повышение, указанное в настоящем перечне, ему устанавливается доплата за дополнительную работу по двум основаниям.  
4. По видам работ, указанным в пункте 1 настоящего перечня, доплата

за дополнительную работу устанавливается на должностной оклад (ставку) без учета фактического объема нагрузки работника.  
5. По видам работ, указанным в подпункте 1.3 пункта 1 настоящего перечня, доплата осуществляется педагогическим работникам за счет средств федерального бюджета. Порядок выплаты устанавливается постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 02 сентября 2021 года N 787-П «О ежемесячном денежном вознаграждении за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Ямало-Ненецкого автономного округа, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья».  
6. Выплаты, связанные с особенностями работы в образовательных организациях, устанавливаются с учетом учебной нагрузки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педагогической работы) и выплачиваются исходя из пропорционально отработанного времени.

**Постановление Администрации Тазовского района № 1043-п от 27 октября 2025 года  
Об утверждении Порядка предоставления и расходования субсидии из бюджета Тазовского района бюджету Пуровского района**

В соответствии со статьей 142.3 Бюджетного кодекса Российской Федерации, руководствуясь Положением о предоставлении и расходовании субсидий из бюджета Тазовского района бюджетам других муниципальных образований Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденным решением Думы Тазовского района от 29 июля 2025 года № 8-1-29, руководствуясь статьей 44 Устава муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, Администрация Тазовского района  
**ПО С Т А Н О В Л Я Е Т :**

1. Утвердить прилагаемый Порядок предоставления и расходования субсидии из бюджета Тазовского района бюджету Пуровского района.
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

**Первый заместитель  
Главы Администрации  
Тазовского района  
О.Н. Шабалин**

**УТВЕРЖДЕН  
постановлением  
Администрации Тазовского района  
от 27 октября 2025 года № 1043-п**

**ПОРЯДОК  
предоставления и расходования субсидии из бюджета Тазовского района бюджету Пуровского района**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Положением о предоставлении и расходовании субсидий из бюджета Тазовского района бюджетам других муниципальных образований Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденным решением Думы Тазовского района от 29 июля 2025 года № 8-1-29.

1.2. Настоящий Порядок устанавливает цели и условия предоставления и расходования субсидии из бюджета Тазовского района бюджету Пуровского района на софинансирование расходных обязательств, возникающих при выполнении полномочий органами местного самоуправления по вопросам местного значения, по созданию условий для развития сельскохозяйственного производства, расширения рынка сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия,действию развитию малого и среднего предпринимательства.

1.3. В Порядке используются следующие основные понятия:  
- субсидия – средства, предоставляемые из бюджета Тазовского района бюджету Пуровского района на софинансирование расходных обязательств, возникающих при выполнении полномочий органов местного самоуправления по вопросам местного значения;

- соглашение – соглашение о предоставлении субсидии из бюджета Тазовского района бюджету Пуровского района;  
- уполномоченный орган – Администрация Тазовского района;  
- органы муниципального финансового контроля – Контрольно-счетная палата Тазовского района, департамент финансов Администрации Тазовского района.

### 2. Цель предоставления субсидии

2.1. Субсидия предоставляется по разделу «Национальная экономика», подразделу «Другие вопросы в области национальной экономики» на реализацию комплекса мер по расширению рынка сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, развитию малого и среднего предпринимательства муниципальной программы Тазовского района «Экономическое развитие», утвержденной постановлением Администрации Тазовского района от 25 июля 2014 года № 381.

2.2. Целевым назначением субсидии является софинансирование расходных обязательств, возникающих при выполнении полномочий органов местного самоуправления по вопросам местного значения, а именно: по созданию условий для развития сельскохозяйственного производства, расширению рынка сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия,действию развитию малого и среднего предпринимательства. Осуществление расходных обязательств, указанных в абзаце 1 настоящего пункта выполняется реализацией мероприятий: изготовление, поставка, монтаж нестационарного торгового объекта (далее – НТО); подключение к инженерным сетям; приобретение необходимого оборудования; проведение работ по благоустройству территории, примыкающей к НТО.

2.3. Субсидия предоставляется в бюджет Пуровского района в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных решением Думы Тазовского района о бюджете Тазовского района на очередной финансовый год и плановый период пропорционально объему установленного уровня софинансирования расходного обязательства.

2.4. Общий объем субсидии, предоставляемой бюджету Пуровского района, определяется по следующей формуле:

$$S_i = V_i * \left(\frac{K}{100}\right),$$

где:

$V_i$  – сумма потребности на мероприятия, указанные в пункте 2.2. настоящего раздела;

$K$  – уровень софинансирования расходного обязательства, установленный в соглашении.

2.5. Субсидия носит целевой характер и не может быть использована на иные цели.

2.6. На реализацию мероприятий, указанных в п. 2.2. настоящего раздела, муниципальный округ Пуровский район (далее – МО Пуровский район) вправе предоставить средства субсидии Некоммерческой организации «Фонд развития Пуровского района» на уставную деятельность.

### 3. Условия предоставления субсидии

Субсидия предоставляется при соблюдении следующих условий:

3.1. Наличие в бюджете Пуровского района бюджетных ассигнований на исполнение расходных обязательств в объеме, необходимом для их исполнения, включая размер планируемой к предоставлению из бюджета Тазовского района субсидии, и софинансирование в бюджете Пуровского района не менее уровня, установленного в соглашении от общей стоимости работ и (или) услуг, подтвержденном выпиской из сводной бюджетной росписи бюджета Пуровского района.

3.2. Предоставление субъектам малого и среднего предпринимательства (далее – СМП) Тазовского района неограниченного по времени права на реализацию товара на территории НТО по установленным СМП ценам.

3.3. Заключение соглашения о предоставлении субсидии бюджету Пуровского района из бюджета Тазовского района в соответствии с формой согласно приложению к настоящему Порядку.

### 4. Порядок предоставления и расходования субсидии

4.1. Предоставление субсидии осуществляется на основании соглашения, которое определяет права и обязанности сторон, возникающие в связи с предоставлением субсидии, и устанавливает результаты использования субсидии, включая показатели (при необходимости), необходимые для достижения результатов.

4.2. Расходование субсидии должно осуществляться МО Пуровский район в соответствии с целевым назначением, установленным разделом 2 настоящего Порядка.

4.3. Перечисление субсидии в бюджет Пуровского района производится уполномоченным органом на основании заявки на предоставление субсидии по форме согласно приложению № 1 к Соглашению, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных решением Думы Тазовского района о бюджете Тазовского района на очередной финансовый год и плановый период пропорционально объёму установленного уровня софинансирования расходного обязательства муниципального образования.

Заявки подаются с приложением следующих документов:  
– копия утвержденной муниципальной программы (выписки из программы), иных документов (в т.ч. плана мероприятий), в которых предусмотрено расходное обязательство, в целях софинансирования которого предоставляется субсидия;

– копии договоров по изготовлению, поставке, монтажу НТО, подключению к инженерным сетям, а также приобретению необходимого оборудования и проведению работ по благоустройству территории, примыкающей к НТО.

Предоставляемые копии документов должны быть заверены.

4.4. МО Пуровский район направляет заявки в адрес уполномоченного органа способом, позволяющим подтвердить факт и дату отправления.

Заявки подлежат обязательной регистрации в день поступления уполномоченным органом. Перечисление субсидии в бюджет Пуровского района в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и прогноза кассовых выплат в соответствии с утвержденной сводной бюджетной росписью бюджета Тазовского района и кассовым планом осуществляется в течение 10 (десяти) рабочих дней со дня регистрации заявки.

4.5. Основаниями для отказа в перечислении субсидии являются:

– непредставление в полном объеме документов в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Порядка;

– установление факта недостоверности представленной МО Пуровский район информации.

Решение об отказе в перечислении субсидии направляется уполномоченным органом в адрес МО Пуровский район в письменном виде не позднее 10 (десяти) рабочих дней после поступления заявки с указанием причин отказа.

4.6. Расходование субсидии на цели, не предусмотренные разделом 2 настоящего Порядка, не допускается.

### 5. Порядок оценки эффективности использования Субсидии

5.1. МО Пуровский район обеспечивает результативность, адресность и целевой характер использования средств субсидии.

5.2. Средства субсидии, не использованные МО Пуровский район в текущем финансовом году, подлежат возврату в бюджет Тазовского района в течение первых 15 (пятнадцати) рабочих дней очередного финансового года.

При наличии обоснованной потребности в неиспользованной части субсидии на те же цели в очередном финансовом году, остатки субсидии могут являться источником финансового обеспечения расходов в очередном финансовом году на основании заявления МО Пуровский район, в соответствии с решением уполномоченного органа, принятым по согласованию с департаментом финансов Администрации Тазовского района. Решение уполномоченного органа оформляется письмом.

Заявление, указанное в абзаце 2 настоящего пункта, предоставляется МО Пуровский район уполномоченному органу в течение первых 15 (пятнадцати) рабочих дней очередного финансового года. Уполномоченный орган в течение 30 рабочих дней со дня поступления неиспользованных в текущем году средств субсидии рассматривает заявление и письменно уведомляет МО Пуровский район о принятом решении.

5.3. Результатом использования субсидии является полное выполнение работ по изготовлению, поставке, монтажу НТО, подключению к инженерным сетям, приобретению необходимого оборудования, проведению работ по благоустройству территории, примыкающей к НТО.

5.3.1. Значения показателей (при необходимости), необходимых для достижения результата предоставления субсидии, устанавливаются Соглашением.

5.4. Оценка эффективности использования субсидии проводится уполномоченным органом на основании анализа достижения результата предоставления субсидии и значений показателей (в случае их установления), необходимых для достижения результата, которые установлены Соглашением, путем сопоставления запланированных и фактически достигнутых значений, указанных в отчетности, по форме, утвержденной Соглашением.

5.5. В случае, если МО Пуровский район по состоянию на 01 июля 2026 года допущены нарушения обязательств по достижению результата использования субсидии и показателей (в случае их установления), необходимых для достижения результата, объем средств, подлежащий возврату из бюджета Пуровского района в бюджет Тазовского района ( $V_{\text{возврата}}$ ), рассчитывается по формуле:

$$V_{\text{возврата}} = V_{\text{субсидии}} \times k - V_{\text{остатков}}$$

где:

$V_{\text{субсидии}}$  – размер субсидии, предоставленной бюджету Пуровского района;

$k$  – коэффициент возврата субсидии;

$V_{\text{остатков}}$  – объем остатков средств субсидии, возвращенный МО Пуровский район в бюджет Тазовского района.

Коэффициент возврата субсидии рассчитывается по формуле:

$$K = 1 - T / S,$$

где:

$T$  – фактически достигнутое значение результата использования субсидии на отчетную дату;

$S$  – плановое значение результата использования субсидии, установленное соглашением.

Возврат средств осуществляется в порядке, установленном разделом 7 Настоящего Порядка.

5.6. Основаниями для освобождения МО Пуровский район от применения мер, предусмотренных пунктом 5.5 настоящего раздела, является документально подтвержденное наступление обстоятельств непреодолимой силы, препятствующих исполнению соответствующих обязательств.

5.7. Сроки и порядок представления отчетности об осуществлении расходов бюджета Пуровского района, в целях софинансирования которых предоставляется субсидия, а также о достижении результата и показателей (в случае их установления), необходимых для достижения результата предоставления субсидии, определяются Соглашением.

### 6. Требования к отчетности

6.1. МО Пуровский район направляет посредством государственной информационной системы "Региональная система электронного документооборота Ямало-Ненецкого автономного округа" (далее – ГИС РСЭД) в уполномоченный орган в сроки, установленные соглашением:

отчет об осуществлении расходов бюджета Пуровского района, в целях софинансирования которых предоставлена субсидия из бюджета Тазовского района по форме согласно приложению № 2 к Соглашению;

отчет о достижении результата и показателей, необходимых для достижения результата предоставления субсидии, по форме согласно приложению № 3 к Соглашению.

6.2. Уполномоченный орган вправе устанавливать в Соглашении сроки и формы представления МО Пуровский район дополнительной отчетности.

### 7. Порядок осуществления контроля за соблюдением условий, целей и порядка предоставления субсидии

7.1. Контроль за соблюдением МО Пуровский район условий предоставления субсидии осуществляется уполномоченным органом и органами муниципального финансового контроля.

7.2. Уполномоченный орган осуществляет контроль целевого использования субсидии, соблюдения условий Соглашения, а также обязательств по достижению результата и показателей (в случае их установления), необходимых для достижения результата предоставления субсидии и по возврату бюджетных средств в соответствии с бюджетными полномочиями.

7.3. Уполномоченный орган вправе запрашивать у МО Пуровский район дополнительные документы и материалы, подтверждающие целевое и эффективное использование бюджетных средств.

7.4. По требованию уполномоченного органа МО Пуровский район обязан представлять все запрашиваемые финансовые, отчетные документы (надлежаще заверенные копии), информацию, пояснения о соблюдении условий, целей и порядка предоставления субсидии.

7.5. В случае установления факта нарушения условий, установленных при предоставлении субсидии, выявленных в том числе по фактам проверок, проведенных уполномоченным органом и органами муниципального финансового контроля, а также в случае не достижения значений результата, указанного в пункте 5.3 настоящего Порядка, МО Пуровский район обязан вернуть в бюджет Тазовского района субсидию в порядке и сроки, установленные пунктом 7.7. настоящего Порядка.

7.6. В течение 10 (десяти) рабочих дней с момента установления фактов, указанных в пункте 7.5. настоящего Порядка, уполномоченный орган направляет МО Пуровский район письменное уведомление (требование) о нарушении соответствующих требований Порядка и необходимости возврата субсидии, содержащее сведения о сумме средств, подлежащих возврату, сроках возврата, и платежных реквизитах, по которым должны быть перечислены средства субсидии.

7.7. МО Пуровский район осуществляет возврат субсидии в

течение 20 (двадцати) рабочих дней с даты получения уведомления от уполномоченного органа.

7.8. При истечении сроков, установленных пунктом 7.7 настоящего Порядка, для добровольного возврата суммы субсидии, взыскание подлежащей возврату суммы субсидии, производится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7.9. МО Пуровский район вправе обжаловать решение уполномоченного округа в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

#### 8. Основания и порядок применения мер ответственности к МО Пуровский район при невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением

8.1. В случае установления факта нецелевого использования субсидии к МО Пуровский район применяются бюджетные

меры принуждения, предусмотренные бюджетным законодательством Российской Федерации.

В случае установления факта нецелевого использования субсидии МО Пуровский район обязан вернуть в бюджет Тазовского района средства субсидии, израсходованные не по целевому назначению, в течение 15 рабочих дней со дня получения требования по возврату субсидии.

Требование по возврату субсидии, указанное в настоящем пункте, направляется уполномоченным органом МО Пуровский район посредством системы ГИС РСЭД в течение 10 календарных дней со дня, следующего за днем установления факта нецелевого использования субсидии. Требование по возврату субсидии должно содержать сумму, срок и реквизиты для возврата субсидии.

8.2. Ответственность за достоверность представляемых сведений и нецелевое использование субсидии возлагается на МО Пуровский район.

#### Приложение к Порядку предоставления и расходования субсидии из бюджета Тазовского района бюджету Пуровского района

### Соглашение

#### о предоставлении субсидии из бюджета Тазовского района бюджету Пуровского района

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2025 № \_\_\_\_\_

**Муниципальный округ Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа**, именуемый в дальнейшем «уполномоченный орган», в лице \_\_\_\_\_,

действующего на основании \_\_\_\_\_, с одной стороны, и **муниципальный округ Пуровский район Ямало-Ненецкого автономного округа**, именуемый в дальнейшем «МО Пуровский район», в лице \_\_\_\_\_,

действующего (ей) на основании \_\_\_\_\_, с другой стороны, далее при совместном упоминании именуемые «Стороны», в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Положением о предоставлении и расходовании субсидий из бюджета Тазовского района бюджетам других муниципальных образований Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденным решением Думы Тазовского района от 29 июля 2025 года № 8-1-29, Порядком предоставления и расходования субсидии из бюджета Тазовского района бюджету Пуровского района, утвержденным постановлением Администрации Тазовского района от \_\_\_\_\_ 2025 года № \_\_\_\_\_ (далее – Порядок предоставления субсидии), заключили настоящее Соглашение о нижеследующем.

#### 1. Предмет Соглашения

1.1. Предметом настоящего Соглашения является предоставление в 2025 году субсидии из бюджета Тазовского района бюджету Пуровского района на софинансирование расходных обязательств, возникающих при выполнении полномочий органов местного самоуправления по вопросам местного значения, по созданию условий для развития сельскохозяйственного производства, расширению рынка сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, содействию развитию малого и среднего предпринимательства.

Осуществление расходных обязательств, указанных в абзаце 1 настоящего пункта выполняется реализацией мероприятий:

изготовление, поставка, монтаж нестационарного торгового объекта (далее – НТО), расположенного на участке в координатах \_\_\_\_\_; подключение к инженерным сетям; приобретение необходимого оборудования; проведение работ по благоустройству территории, примыкающей к НТО.

1.2. На реализацию мероприятий, указанных в п. 1.1. настоящего раздела, МО Пуровский район вправе предоставить средства субсидии Некоммерческой организации «Фонд развития Пуровского района» на уставную деятельность.

1.3. По завершению мероприятий, указанных в п.1.1. настоящего раздела субъектам малого и среднего предпринимательства (далее – СМП) Тазовского района предоставляется неограниченное по времени право на реализацию товара на территории НТО по установленным СМП ценам.

#### 2. Размер и финансовое обеспечение предоставления субсидии

2.1. Субсидия, предоставляется по кодам классификации расходов бюджетов Российской Федерации:

код главного распорядителя бюджетных средств 901,

код раздела 04,

код подраздела 12,

код целевой статьи 0630188101,

код вида расходов 520.

2.2. Субсидия предоставляется в бюджет Пуровского района в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных решением Думы Тазовского района о бюджете Тазовского района на очередной финансовый год и плановый период.

Уровень софинансирования расходного обязательства бюджета Тазовского района \_\_\_\_\_%, уровень софинансирования расходного обязательства бюджета Пуровского района \_\_\_\_\_%.

2.3. Общий объем расходного обязательства составляет \_\_\_\_\_

2.3.1. размер предоставляемой субсидии составляет \_\_\_\_\_;

2.3.2. объем бюджетных ассигнований в бюджете Пуровского района на исполнение расходного обязательства составляет \_\_\_\_\_.

2.4. В случае уменьшения общего объема расходного обязательства, указанного в пункте 2.3. настоящего Соглашения, субсидия предоставляется в размере, определенном исходя из уровня софинансирования от уточненного общего объема расходного обязательства.

2.5. Результатом использования субсидии является полное выполнение работ по изготовлению, поставке, монтажу НТО, подключению к инженерным сетям, приобретению необходимого оборудования, проведению работ по благоустройству территории, примыкающей к НТО – не позднее 01 июля 2026 года, 1 единица НТО, площадь НТО не менее 236 кв.м.

В соглашении (при необходимости) устанавливаются значения показателей, необходимых для достижения результата использования субсидии.

2.6. МО Пуровский район ежеквартально, в срок до 20.12.2025 года (по состоянию на 20.12.2025 года), до 10.04.2026 года (по состоянию на 01.04.2026 года), до 10.07.2026 года (по состоянию на 01.07.2026 года) предоставляет в уполномоченный орган:

2.6.1. отчет об осуществлении расходов бюджета Пуровского района, в целях софинансирования которых предоставлена субсидия из бюджета Тазовского района по форме согласно приложению № 2 к настоящему Соглашению;

2.6.2. отчет о достижении результата и показателей, необходимых для достижения результата предоставления субсидии, по форме согласно приложению № 3 к настоящему Соглашению.

Отчеты предоставляются с приложением заверенных копий подтверждающих документов (договора (соглашения) с поставщиками (исполнителями, подрядчиками и т.п.) на выполнение работ (оказание услуг, поставку (приобретение) товаров); платежные поручения; документы – основания для осуществления (назначения) платежа (счета, счета-фактуры); документы, подтверждающие факт получения товаров (работ, услуг), а также цветные фотографии НТО, приобретенного оборудования.

#### 3. Условия и порядок предоставления субсидии

3.1. Субсидия предоставляется в соответствии с Порядком предоставления субсидии на цели, указанные в разделе 1 настоящего Соглашения.

3.2. Перечисление субсидии или части субсидии в бюджет Пуровского района производится уполномоченным органом, на основании заявки на предоставление субсидии по форме согласно приложению № 1 к настоящему Соглашению, в пределах доведенных объемов бюджетных ассигнований на соответствующий период в соответствии с утвержденной сводной бюджетной росписью бюджета Тазовского района пропорционально объему установленного уровня софинансирования расходного обязательства муниципального образования.

3.3. Заявки подаются с приложением следующих документов:

– копия утвержденной муниципальной программы (выписки из программы), иных документов (в т.ч. плана мероприятий), в которых предусмотрено расходное обязательство, в целях софинансирования которого предоставляется субсидия;

– копии договоров по изготовлению, поставке, монтажу НТО, подключению к инженерным сетям, а также приобретению необходимого оборудования и проведению работ по благоустройству территории, примыкающей к НТО. Предоставляемые копии документов должны быть заверены.

3.4. Уполномоченный орган в течение 10 (десяти) рабочих дней после поступления заявки проводит анализ состава и оформления документов, прилагаемых к заявке, и осу-

ществляет перечисление субсидии в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств на соответствующий период, либо принимает решение об отказе в перечислении субсидии.

3.5. Решение об отказе в перечислении субсидии направляется уполномоченным органом в адрес МО Пуровский район в письменном виде не позднее 10 (десяти) рабочих дней после поступления заявки с указанием причин отказа.

Основаниями для отказа в перечислении субсидии являются:

– непредставление в полном объеме документов в соответствии с пунктом 3.3. настоящего Соглашения;

– установление факта недостоверности представленной МО Пуровский район информации.

3.6. Перечисление субсидии осуществляется на единый счет бюджета Пуровского района не позднее десятого рабочего дня после принятия решения о предоставлении субсидии, после представления МО Пуровский район уполномоченному органу документов, указанных в пункте 3.3. настоящего Соглашения.

3.7. За счет субсидии не могут быть оплачены судебные издержки, штрафные санкции, назначенные в случае нарушения обязательств МО Пуровский район по реализации мероприятий, указанных в разделе 1 настоящего Соглашения.

#### 4. Взаимодействие Сторон

4.1. Уполномоченный орган обязуется перечислять субсидию из бюджета Тазовского района в бюджет Пуровского района в срок, установленный пунктом 3.6 настоящего Соглашения, при соблюдении условий, предусмотренных настоящим Соглашением и Порядком предоставления субсидии.

4.2. В целях осуществления контроля за соблюдением МО Пуровский район условий предоставления субсидии и других обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, уполномоченный орган вправе запрашивать у МО Пуровский район документы и материалы, в том числе данные бухгалтерского учета и первичную документацию, связанные с исполнением условий предоставления субсидии.

4.3. Уполномоченный орган вправе осуществлять иные права, установленные бюджетным законодательством Российской Федерации, Порядком предоставления субсидии и настоящим Соглашением.

4.4. Уполномоченный орган проводит:

а) проверку документов, подтверждающих произведенные расходы из бюджета Пуровского района, на софинансирование которых предоставляется субсидия;

б) оценку использования субсидии с учетом обязательств по достижению результата и показателей (в случае их установления), необходимых для достижения результата предоставления субсидии на основании данных отчетности, представленной МО Пуровский район;

в) рассмотрение заявления МО Пуровский район и принятие решения (по согласованию с департаментом финансов Администрации Тазовского района) о возможности (отсутствии возможности) использования остатков субсидии на те же цели в очередном финансовом году.

4.5. МО Пуровский район обязуется:

4.5.1. обеспечивать выполнение условий предоставления субсидии, установленных пунктом 3.1 настоящего Соглашения;

4.5.2. обеспечивать исполнение требований уполномоченного органа по возврату средств в бюджет Тазовского района в соответствии с Порядком предоставления субсидий;

4.5.3. обеспечивать достижение результата и показателей (в случае их установления), необходимых для достижения результата предоставления субсидии, установленных в соответствии с пунктом 2.5. настоящего Соглашения.

4.5.4. Обеспечивать исполнение требований к составу

расходных обязательств МО Пуровский район, установленных разделом 2 настоящего Соглашения.

4.5.5. Обеспечивать предоставление уполномоченному органу отчетов об использовании субсидии.

4.5.6. В случае получения запроса обеспечивать предоставление уполномоченному органу документов и материалов, необходимых для осуществления контроля за соблюдением условий предоставления субсидии и других обязательств МО Пуровский район, предусмотренных настоящим Соглашением.

4.5.7. Обеспечивать возврат в бюджет Тазовского района в течение первых 15 (пятнадцати) рабочих дней очередного финансового года средств субсидии, не использованных МО Пуровский район в текущем финансовом году.

При наличии обоснованной потребности в неиспользованной части субсидии на те же цели в очередном финансовом году, МО Пуровский район вправе направить заявление в уполномоченный орган в соответствии с п. 5.2. Порядка предоставления субсидий.

4.5.8. Обеспечивать возврат в бюджет Тазовского района средств субсидии в течение 20 (двадцати) рабочих дней с даты получения уведомления от уполномоченного органа, в случае установления факта нарушения условий, установленных при предоставлении субсидии, выявленных в том числе по фактам проверок, проведенных уполномоченным органом и органами муниципального финансового контроля, а также в случае нарушения обязательств по достижению результата использования субсидии и показателей (в случае их установления), необходимых для достижения результата, установленных п.2.5. настоящего Соглашения.

4.5.9. Выполнять иные обязательства, установленные бюджетным законодательством Российской Федерации, Порядком предоставления субсидий и настоящим Соглашением.

4.6. В случае если неиспользованный по состоянию на 1 января года, следующего за отчетным, остаток субсидии не перечислен в доход бюджета Тазовского района в течение первых 15 (пятнадцати) рабочих дней очередного финансового года, указанные средства подлежат взысканию в доход бюджета Тазовского района.

4.7. МО Пуровский район на добровольной основе обязан вернуть в бюджет Тазовского района средства, израсходованные не по целевому назначению, в течение 15 (пятнадцати) рабочих дней со дня получения требования уполномоченного органа.

4.8. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязательств по Соглашению Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### 5. Форс-мажор

5.1. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Соглашению, если оно явилось следствием обстоятельств непреодолимой силы:

а) стихийные природные явления (землетрясения, наводнения, смерчи, обвалы, извержения вулканов, снежные завалы и иные природные катаклизмы);

б) обстоятельства общественной жизни (военные действия, эпидемии, крупномасштабные забастовки, революции и т.п.).

Срок исполнения обязательств по настоящему Соглашению продлевается соразмерно времени, в течение которого действовали такие обстоятельства, а также последствия, вызванные этими обстоятельствами.

5.2. Сторона, для которой создалась невозможность исполнения обязательств по настоящему Соглашению вследствие обстоятельств непреодолимой силы, должна известить другую сторону в письменной форме без промедления о наступлении этих обстоятельств, но не позднее 5 (пяти) дней с момента их наступления. Извещение должно содержать данные о наступлении и характере указанных обстоятельств и о возможных их последствиях. Сторона должна также без промедления не позднее 5 (пяти) дней известить другую сторону в письменной форме о прекращении этих обстоятельств.

### 6. Прочие условия

6.1. Споры, возникающие между Сторонами в связи с исполнением настоящего Соглашения, решаются ими, по возможности, путем проведения переговоров с оформлением протоколов или иных документов. При недостижении согласия споры между Сторонами решаются в судебном порядке.

6.2. Все изменения и дополнения к настоящему Соглашению считаются действительными, если они оформлены в письменном виде, подписаны уполномоченными на то лицами и заверены печатями обеих сторон.

6.3. В случае изменения у одной из сторон настоящего Соглашения юридического адреса или банковских реквизитов она обязана письменно в течение 5 (пяти) дней информировать об этом другую сторону.

6.4. Подписанное Сторонами настоящее Соглашение вступает в силу с даты подписания и действует до полного исполнения Сторонами своих обязательств.

6.5. Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

### 7. Приложения

Приложение № 1 Заявка на предоставление субсидии.  
Приложение № 2 Отчет об осуществлении расходов бюджета Пуровского района, в целях софинансирования которых предоставлена субсидия из бюджета Тазовского района.

Приложение № 3 Отчет о достижении результата и показателей, необходимых для достижения результата предоставления субсидии.

### 8. Реквизиты и подписи Сторон:

Глава Тазовского района Глава Пуровского района

В.К. Югай К.М. Трапезников

Приложение № 1  
к Соглашению о предоставлении субсидии из бюджета Тазовского района бюджету Пуровского района от 27 октября 2025 года № 1043-п

### ЗАЯВКА

на предоставление субсидии из бюджета Тазовского района бюджету Пуровского района

№ п/п	Лицевой счет получателя в УФК	Счет получателя	Банк получателя, счет банка получателя	БИК УФК по ЯНАО	ОКТМО	КБК доходов	Объем субсидии из бюджета Тазовского района, предусмотренный Соглашением на текущий год	Потребность в субсидии из бюджета Тазовского района (софинансирование)	Софинансирование за счет бюджета Пуровского района	Перечень документов, подтверждающих потребность муниципального образования
1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Уполномоченное лицо

МО Пуровский район

(подпись)

(расшифровка подписи)

Исполнитель

(подпись)

(расшифровка подписи)

Телефон \_\_\_\_\_

Дата отправления « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Приложение № 2  
к Соглашению о предоставлении субсидии из бюджета Тазовского района бюджету Пуровского района от 27 октября 2025 года № 1043-п

### Отчет

об осуществлении расходов бюджета Пуровского района, в целях софинансирования которых предоставлена субсидия из бюджета Тазовского района

(наименование получателя)

по состоянию на \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Наименование мероприятия	КБК расхода	Остаток неиспользованных средств на начало отчетного периода	Восстановлено остатков межбюджетных трансфертов прошлых лет	Возвращено остатков неиспользованных средств в бюджет Тазовского района	Возвращено из бюджета Тазовского района в объеме потребности	Объем субсидии из бюджета Тазовского района, предусмотренный Соглашением на текущий год	Поступило из бюджета Тазовского района	Профинансировано с начала года, руб.		Исполнено				Остаток неиспользованных средств по кассовым расходам на конец отчетного периода	Остаток неиспользованных средств по фактическим расходам на конец отчетного периода	
								всего	за счет бюджета Тазовского района	За отчетный период	С начала года	фактические расходы	расходы			
																кассовые расходы
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16=3+4-5+6+8-10	17=13-15

Уполномоченное лицо

МО Пуровский район

(подпись)

(расшифровка подписи)

Исполнитель

(подпись)

(расшифровка подписи)

Телефон \_\_\_\_\_

Дата отправления « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Приложение № 3  
к Соглашению о предоставлении  
субсидии из бюджета Тазовского  
района бюджету Пуровского района  
от 27 октября 2025 года № 1043-п

**ОТЧЕТ**  
о достижении результата и показателей, необходимых для достижения результата предоставления субсидии

1. Отчёт о достижении результата предоставления субсидии

№ п/п	Наименование мероприятия	результат предоставления субсидии	Единица измерения	Срок, на который запланировано достижение результата	Плановое значение результата	Фактическое значение результата	Причина отклонения
1	2	3	4	5	6	7	8

2. Отчёт о достижении показателей, необходимых для достижения результата предоставления субсидии (заполняется в случае, если показатели установлены)

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Плановое значение показателя	Фактическое значение показателя	Причина отклонения
1	2	3	4	5	6

Уполномоченное лицо

МО Пуровский район

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(расшифровка подписи)

Исполнитель

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(расшифровка подписи)

Телефон \_\_\_\_\_

Дата отправления « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

**Главный редактор**  
В.А. Анохина

**УЧРЕДИТЕЛЬ:**  
Администрация Тазовского района

**ИЗДАТЕЛЬ:**  
Муниципальное бюджетное учреждение «Средства массовой информации Тазовского района». 629350, ЯНАО, п. Тазовский, ул. Пушкина, 36.

**АДРЕС РЕДАКЦИИ:**  
629350, Россия, Ямало-Ненецкий автономный округ, п. Тазовский, ул. Пушкина, 36  
**ТЕЛЕФОНЫ:**  
гл. редактор - 2-04-54  
гл. бухгалтер - 2-04-76  
журналисты - 2-04-72, 2-04-86  
издательский центр - 2-04-86

Номер набран, сверстан и отпечатан в редакции газеты «Советское Заполярье». Подписан в печать в 15.30. По графику в 16.30.  
**Тираж 100 экз.**

Газета зарегистрирована в Западно-Сибирском управлении Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия 19.10.2007 г.  
Регистрационный номер ПИ ФС17-0805

**ИНДЕКСЫ: 54351, 78720**

На основании ст. 42 Закона РФ «О средствах массовой информации» редакция «СЗ» не обязана публиковать все материалы (письма и другие сообщения), поступающие в редакцию. За содержание объявлений редакция не отвечает. Мнение авторов публикаций не обязательно отражает точку зрения редакции.