**ПРОЕКТ**

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

**АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 00.00.2024 № 000

*г. Ханты-Мансийск*

Об утверждении Положений

об определении размеров и условий

оплаты труда руководителей и работников

муниципальных учреждений культуры и

дополнительного образования,

подведомственных Администрации

Ханты-Мансийского района

В целях совершенствования механизма оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района, на основании части 4 статьи 86 [Бюджетного кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/8f21b21c-a408-42c4-b9fe-a939b863c84a.html) Российской Федерации, статей 144, 145 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, части 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003  [№ 131-ФЗ «Об общих принципах](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/96e20c02-1b12-465a-b64c-24aa92270007.html) организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии с приказами Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01.03.2017 № [1-нп «Об утверждении Положения об установлении](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/f50f3bfd-0bd5-4929-9c94-7b267aa08284.html) системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 02.03.2017  [№ 3-нп «Об утверждении Положений](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/db434221-97a8-48f4-9b39-918dfb8c3c47.html) об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 10.04.2017 [1-нп «Об утверждении Положения об установлении](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/f50f3bfd-0bd5-4929-9c94-7b267aa08284.html) системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», решением Думы Ханты-Мансийского района [от 17.03.2017 № 112](http://xmkmain2:8080/content/act/da5089f5-4fb2-4d6a-90c1-ea5ea1eca0e9.doc) «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципального предприятия Ханты-Мансийского района», руководствуясь статьей 32 Устава Ханты-Мансийского района:

1 Утвердить:

1.1. [Положение](#P47) об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

1.2. [Положение](#P666) об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений дополнительного образования Ханты-Мансийского района в сфере культуры, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

1.3. [Положение](#P1046) об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района согласно приложению 3 к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 04.05.2024.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить   
на заместителя Главы Ханты-Мансийского района по финансам Н.В.Болдыреву.

Глава Ханты-Мансийского района К.Р.Минулин

Приложение 1

к постановлению Администрации

Ханты-Мансийского района

от 00.00.2024 № 000

[Положение](#P47)

об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района (далее соответственно-руководитель Учреждения, работники Учреждения, Учреждение, Администрация района, работодатель), и включает в себя:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения.

2. В Положении используются следующие основные определения:

профессиональные квалификационные группы должностей работников (далее – ПКГ)-группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

квалификационные уровни ПКГ работников - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

квалификация работника-уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника;

молодой специалист-гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

3. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными актами Учреждения (далее – Система оплаты труда), включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера и иных выплат, в соответствии с [Трудовым кодексом](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа – Югры, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, решений трёхсторонней комиссии автономного округа по регулированию социально-трудовых отношений.

Повышение оплаты труда работникам Учреждений обеспечивается:

плановой индексацией окладов (должностных окладов) с учетом роста потребительских цен на товары и услуги в соответствующем финансовом году в порядке и на условиях, установленных Администрацией Ханты-Мансийского района;

совершенствованием системы стимулирующих выплат, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ) за счет доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты-Мансийского района, и (или) объема субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского района на выполнение муниципального задания, и средств, полученных в результате оптимизации неэффективных расходов, структурных преобразований, путем исключения дублирующих функций структур и оптимизации численности персонала.

5. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии со разделом VII настоящего Положения.

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

7. Руководитель Учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством, обеспечивает соблюдение требований, установленных настоящим Положением.

Раздел II. Основные условия оплаты труда

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденными:

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007  [№ 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/2dde86c9-4acc-41db-9951-01a0f30261e5.html) должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 1 настоящего раздела;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008  [№ 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/49b516a1-6544-4819-beec-f650e58d1030.html) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно таблице 2 настоящего раздела;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008  [№ 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/42757290-39e0-4f8a-ade0-31e60be53c63.html) общеотраслевых профессий рабочих» согласно таблице 3 настоящего раздела.

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Внутридолжностные квалификационные категории | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов)  (рублей) |
| 2 | «Должности работников культуры, искусства и кинематографии  ведущего звена» | | |
| 2.1. | Без квалификационной категории | Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки | 14335 |
| 2.2. | Вторая категория | Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки | 15370 |
| 2.3. | Первая категория | Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки | 15760 |
| 2.4. | Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Ведущий» | Ведущий библиотекарь; ведущий библиограф; ведущий методист библиотеки | 16340 |
| 2.5. | Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Главный» | Главный библиотекарь; главный библиограф | 16750 |

Таблица 2

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры окладов (должностных окладов)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа | | | |
| 1 | Квалификационные уровни (квалификационные категории) | | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов)  (рублей) |
| 1 | 2 | | 3 | 4 |
| 1. | «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Специалист по защите информации; | | 11940 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | | 12190 |
| 1.3. | 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | | 12615 |
| 1.4. | 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | | 12930 |
| 1.5. | 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях | | 13250 |
| 2. | «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | Начальник отдела кадров  (спецотдела и др.);  начальник юридического отдела | | 14750 |

9. Изменение квалификационного уровня, должностной категории работника устанавливается локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с требованиями к квалификации по занимаемой должности.

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа | | | |
| Квалификационные уровни  (квалификационные категории) | Наименование должностей | Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Уборщик служебных помещений; уборщик территорий | 1 разряд | 6500 |
| Уборщик производственных помещений | 2 разряд | 6560 |

11. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенных к ПКГ, устанавливаются на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда согласно [таблице](#P418) 4 настоящего раздела.

Таблица 4

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих/внутридолжностные квалификационные категории/Уровни квалификации | Размер оклада (должностного оклада) (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Специалист в сфере закупок | 4 уровень квалификации | 9145 |
| 5 уровень квалификации | 11065 |
| 6 уровень квалификации | 11800 |
| 7 уровень квалификации | 12570 |
| 8 уровень квалификации | 13701 |

12. При определении окладов (должностных окладов) не допускается:

устанавливать по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры должностных окладов, а также устанавливать диапазоны размеров должностных окладов по должностям работников с равной сложностью труда;

переносить должности служащих в другие квалификационные уровни, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени.

Раздел III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

13. В целях соблюдения норм действующего законодательства с учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

14. Выплата работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013  [№ 426-ФЗ «О специальной оценке условий](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/fbb711cc-978b-409c-afcc-e74240250d9d.html) труда».

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

15. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149-154 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с [таблицей](#P453) 1 раздела III.

16. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315-317 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, решением Думы Ханты-Мансийского района от 21.09.2006  [№ 47 «Об утверждении Положения о гарантиях](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/7d67f489-a0b4-42da-a770-744188680a01.html) и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района».

17. Перечень компенсационных выплат, их размер и условия предоставления устанавливаются в соответствии с [таблицей](#P453) 1 раздела III.

Таблица 1

Перечень, предельные размеры и условия осуществления компенсационных выплат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда | Не менее 4% (от должностного оклада) | Заключение специальной оценки условий труда |
| 2. | Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) | | |
| 2.1. | Выплата при совмещении Профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | Размер устанавливается локальным нормативным актом Учреждения и по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы | Увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором.  Статья 151 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации |
| 2.2. | Оплата сверхурочной работы | За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;  за последующие часы - не менее чем в двойном размере | Работа за пределами рабочего времени.  Статья 152 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации.  По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно |
| 2.3. | Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; | В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;  в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. | Работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни)  В соответствии со статьей 153 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации.  По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. |
| 3. | Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями | | |
| 3.1. | Районный коэффициент к заработной плате | 1,7 | Проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Статьи 315 - 317 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, Решение Думы Ханты-Мансийского района от 21.09.2006 № 47 |
| 3.2. | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | до 50% |

18. Компенсационные выплаты начисляются к окладу (должностному окладу) работника и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

19. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым [кодексом](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Раздел IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

20. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за выслугу лет;

премия по итогам работы за год.

премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

21. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности Учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника Учреждения.

22. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается всем работникам Учреждения, за исключением работников, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются Системой оплаты труда Учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника, согласно таблице 2 раздела IV.

23. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих. Выплата устанавливается в порядке, определенном Системой оплаты труда Учреждения.

Размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника в соответствии с [таблицей](#P581) 2 раздела IV.

24. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается всем работникам Учреждения, за исключением руководителя и работников, у которых оклады определяются в процентном отношении от оклада руководителя, в размере, указанном в [таблице](#P581) 2 раздела IV. Порядок установления выплаты определяется системой оплаты труда Учреждения. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включаются периоды работы:

для должностей специалистов, служащих-периоды работы по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) во всех учреждениях, независимо от их формы собственности;

для должностей рабочих профессий-периоды работы во всех учреждениях, независимо от их формы собственности.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующем учреждении.

Выплата за выслугу лет устанавливается работнику в соответствии с системой оплаты труда Учреждения.

25. Премия по итогам работы за год выплачивается работникам Учреждения по итогам оценки деятельности Учреждения за текущий календарный год.

Премия по итогам работы за год выплачивается в размере до трех установленных должностных окладов руководителя Учреждения, работника Учреждения, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии), на основании приказа (распоряжения) работодателя не позднее 31 декабря текущего года в пределах установленного фонда оплаты труда Учреждения. При этом применяется единый подход к определению размера премии руководителю Учреждения, работникам Учреждения.

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

в случае трудоустройства в Учреждение в текущем календарном году;

в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника;

в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 1 и пунктом 2 статьи 81 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации;

в связи с прекращением трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в соответствии со статьей 83 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации (за исключением пунктов 4 и 8 статьи 83 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации);

в связи с прекращением трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5, 6, 7, 8 и 9 статьи 77 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации.

Премия по результатам работы за год начисляется и выплачивается за фактически отработанное время в календарном году согласно табелю учета рабочего времени, включая периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, служебной командировке. В период фактически отработанного времени, за который начисляется и выплачивается премия по результатам работы за год, не включаются периоды: временной нетрудоспособности, учебного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, работы в выходные или нерабочие праздничные дни.

В случае расторжения трудового договора в течение года по инициативе работника, премия по результатам работы за год работнику Учреждения выплачивается пропорционально времени, отработанному работником в календарном году, за который производится начисление премии.

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников Учреждения:

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

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

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе в соответствии с таблицей 2 раздела II.

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим не снятое дисциплинарное взыскание.

26. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий производится при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда по Учреждению не более одного раза в календарном году на одного работника Учреждения.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается за выполнение отдельных особо важных и сложных заданий, поручений, а также за разработку программ, методик и прочих документов, имеющих особую сложность и важное значение для социально-экономического положения Ханты-Мансийского района в определенной сфере деятельности.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается работодателем в размере не более двух установленных должностных окладов соответственно руководителя, работника Учреждения, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии) и оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

27. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет и единовременных премий, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с [таблицей](#P532) 1 раздела IV.

Таблица 1

**Примерный перечень показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат | Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера) |
| 1. | Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | 10% (за каждый факт нарушения) |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений | до 10% (за каждый факт нарушения) |
| 3. | Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан | 10% |
| 4. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации | 20% (за каждый факт нарушения) |
| 5. | Невыполнение поручения руководителя (работодателя) | 10% (за каждый факт) |
| 6. | Отсутствие контроля за работой подчиненных работников | 10% |
| 7. | Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда) | 10% |
| 8. | Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам | 10% (за каждый факт нарушения) |
| 9. | Несоблюдение трудовой дисциплины | 10% (за каждый факт нарушения) |

28. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных объемов субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского района на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Таблица 2

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Категория работников | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1.1.  1.2. | Премия по итогам работы за месяц  За интенсивность и высокие результаты работы | до 40%  до 40% | Руководителю (директору) Учреждения  Всем работникам Учреждения, за исключением руководителя (директора) работников рабочих профессий | Устанавливается за:  - участие в выполнении важных работ, мероприятий;  - интенсивность и напряженность работы;  - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;  - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения);  - систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;  - выполнение работником Учреждения важных работ, не определенных трудовым договором, а также в соответствии с условиями, установленным локальным нормативным актом Учреждения | Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы |
| 2. | За качество выполняемых работ | до 75% | Работникам рабочих профессий | Устанавливается за:  - успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;  - высокое качество выполняемой работы;  - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения | Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы |
| 3. | За выслугу лет | 30% | Всем работникам Учреждения, за исключением руководителя и работников, у которых оклады определяются в процентном отношении от оклада руководителя | при стаже работы свыше 15 лет | Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы |
| 20% | при стаже работы от 10 до 15 лет |
| 15% | при стаже работы от 5 до 10 лет |
| 10% | при стаже работы от 3 до 5 лет |
| 5% | при стаже работы от 1 года до 3 лет |
| 4. | Премия  по итогам работы за год | В размере до трех должностных окладов cприменением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | Всем работникам списочного состава по основной занимаемой должности | Устанавливается по итогам оценки эффективности деятельности Учреждения | На основании приказа (распоряжения) работодателя не позднее 31 декабря текущего года, с учетом фактически отработанного времени |
| 5. | Премия за выполнение особо важных и сложных заданий | Не более 2 должностных окладов cприменением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | Работникам учреждения | За выполнение отдельных особо важных и сложных заданий, поручений, а также за разработку программ, методик и прочих документов, имеющих особую сложность и важное значение для социально-экономического положения Ханты-Мансийского района в определенной сфере деятельности | Не более одного раза в календарном году на одного работника Учреждения |

Раздел V. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

29. Заработная плата руководителя Учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат.

30. Размер оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от подготовки, квалификации, количества сотрудников Учреждения, а также количества обособленных подразделений. Оклады (должностные оклады) по должностям руководителя, заместителей руководителя устанавливаются по согласованию с работодателем.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности Учреждения согласно [таблице](#P636) 1 раздела V.

Таблица 1

**Размер оклада (должностного оклада) руководителя, заместителя руководителя Учреждения**

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждения по видам деятельности | |
| Наименование должности | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| Библиотеки | |
| Директор | 38455 |
| Заместитель директора | 34650 |

31. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя, в зависимости от условий, определенных системой оплаты труда Учреждения.

32. Компенсационные выплаты руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым [кодексом](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с положениями раздела III настоящего Положения.

33. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за год;

премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

Установление стимулирующих выплат руководителю Учреждения осуществляется по решению работодателя с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя, утвержденных распоряжением Администрации, личного вклада руководителя Учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Размеры и порядок назначения стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением Администрации в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения снижаются в случаях:

неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижения показателей эффективности и результативности работы Учреждения;

наличия фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц;

причинения ущерба Учреждению, выявленному в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий Администрации района и (или) контрольно-надзорных органов в отношении Учреждения, в т.ч. за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность Учреждения;

несоблюдения настоящего Положения.

Иные условия снижения стимулирующих выплат устанавливаются Системой оплаты труда Учреждения.

34. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей 2 раздела IV настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет и единовременных премий, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с [таблицей](#P532) 1 раздела IV настоящего Положения.

При снижении размера премии по результатам работы за месяц, уменьшение размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов не допускается.

35. Иные выплаты руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

36. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать соотношений, представленных в [таблице 2](#P720) настоящего раздела.

Таблица 2

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников Учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Учреждения по видам деятельности | Для руководителя | Для заместителей руководителя |
| Библиотеки | 1:4 | 1:4 |

Раздел VI. Другие вопросы оплаты труда

37. В целях повышения эффективности и устойчивости работы Учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам Учреждения устанавливаются иные выплаты. К иным выплатам относятся:

повышающий коэффициент от должностного оклада за работу в Учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельской местности, устанавливается работникам муниципальных учреждений (структурных подразделений), работающим в сельской местности, в размере 0,25, за исключением оклада руководителя Учреждения и окладов работников, у которых они определяются в процентном отношении от оклада руководителя;

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда (персональный повышающий коэффициент);

выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени;

выплата за звание «Лучший библиотекарь года в Ханты-Мансийском районе»;

пособие при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости в размере месячного фонда оплаты труда при стаже работы не менее 10 лет;

материальная помощь на погребение в связи со смертью близких родственников;

единовременная премия за многолетний добросовестный труд.

38. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в размере двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

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

39. Работникам Учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

Единовременная выплата производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя Учреждения.

Размер единовременной выплаты составляет два установленных должностных оклада с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику за первый год работы и проработавшему в Учреждении более шести месяцев, выплачивается в полном размере.

Работнику, проработавшему менее шести месяцев в Учреждении, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы производится пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

Единовременная выплата не выплачивается в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

40. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда, (персональный повышающий коэффициент) устанавливаются к окладу (должностному окладу), в порядке и размерах, установленных системой оплаты труда Учреждения, в соответствии с [таблицей](#P944) 1 раздела VI.

Таблица 1

Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты (коэффициент) | Категории работников | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Персональный повышающий коэффициент | не более 3 | Работникам учреждения | Устанавливается к окладу (должностному окладу) с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии персонально в отношении конкретного работника, на определенный период времени в течении соответствующего календарного года. | Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы |

Применение выплаты, указанной в таблице 1 настоящего раздела, не образует новый оклад (должностной оклад).

41. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются к окладу (должностному окладу) в размерах в соответствии с таблицей 2 раздела VI в порядке, установленном системой оплаты труда Учреждения.

Таблица 2

Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Категории работников | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | За награды, почетные звания, наличие ученой степени |  | Работники Учреждения, имеющие ученую степень: | Выплата устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по одному из оснований, имеющему большее значение, в соответствие с профилем профессиональной деятельности по месту основной работы. | Ежемесячно,  в сроки выплаты заработной платы |
| 20% | доктор наук |
| 10% | кандидат наук |
| 10% | Работники Учреждения, имеющие:  государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры |
|  | Работники Учреждения, имеющие:  Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (по профилю деятельности) |
| 20% | «Народный...» |
| 10% | «Заслуженный…» |
| 10% | «Лауреат...» |
| 5% | Работники Учреждения, имеющие:  ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности), утвержденные в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР |

42. Выплата за звание «Лучший библиотекарь года в Ханты-Мансийском районе» устанавливается работнику Учреждения, которому было присуждено соответствующее звание.

Выплата за звания «Лучший библиотекарь года в Ханты-Мансийском районе» назначается работнику Учреждения начиная с января года, следующего за годом, в котором работнику было присуждено указанное звание.

Выплата назначается на срок 1 календарный год в размере 5% от оклада (должностного оклада):

43. Размер материальной помощи на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети, братья и сестры) устанавливается в сумме 10 000 (Десять тысяч) рублей, выплачивается работнику Учреждения в течение 5 рабочих дней со дня поступления заявления, на основании приказа руководителя (работодателя) при наличии документов, подтверждающих соответствующий факт.

44. Единовременная премия за многолетний добросовестный труд в размере 10 000 рублей выплачивается по основному месту работы (основной занимаемой должности) работникам Учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, проработавшим в учреждениях, органах местного самоуправления, организациях и предприятиях Ханты-Мансийского района не менее 10 лет, при достижении ими возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет на основании правового акта представителя нанимателя (работодателя).

Выплата единовременной премии за многолетний добросовестный труд осуществляется не позднее одного календарного месяца со дня достижения работником указанного возраста на основании сведений, предоставленных кадровой службой представителя нанимателя (работодателя).

Выплата единовременной премии за многолетний добросовестный труд осуществляется в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

45. Повышение заработной платы отдельных категорий работников, поименованных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года  [№ 597 «О мероприятиях по реализации](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/6ba04aa2-bc76-4e72-b471-3cbdb9ac1cbf.html) государственной социальной политики», осуществляется в соответствии с реализацией муниципальной «дорожной карты» развития отраслей социальной сферы, исходя из доведенных Администрации района целевых показателей на соответствующий год.

46. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из расчета на 12 месяцев исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

47. Фонд оплаты труда Учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающих предельную величину базы для начисления страховых взносов). В расчет годового фонда оплаты труда не включаются выплаты, осуществляемые за счет экономии фонда оплаты труда.

48. Руководитель Учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда Учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

49. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения составляет не более 40%. Перечень должностей работников административно-управленческого и вспомогательного аппарата устанавливается приказом Учреждения.

Приложение 2

к постановлению Администрации

Ханты-Мансийского района

от 00.00.2024 № 000

Положение

об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений дополнительного образования Ханты-Мансийского района в сфере культуры, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования Ханты-Мансийского района в сфере культуры, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района (далее соответственно-руководитель Учреждения, работники Учреждения, Учреждение, Администрация района, работодатель), и включает в себя:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

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

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда организации;

заключительные положения.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений за счет средств бюджета Ханты-Мансийского района и средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского района на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

4. Заработная плата работников учреждений не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе руководитель учреждений осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины.

5. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах объема субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского района на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

6. Руководитель Учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работникам Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

7. Система оплаты труда работников Учреждений (далее Система оплаты труда) устанавливает схемы расчетов должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

8. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 7107 рублей.

9. Заработная плата работников учреждений состоит из:

оклада (должностного оклада) или тарифной ставки;

надбавок;

повышающих коэффициентов;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

10. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского района, а также настоящим Положением.

Раздел II. Основные условия оплаты труда

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

12. Схема расчета должностного оклада руководителя, заместителя директора, главного бухгалтера, главного экономиста Учреждения устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды, коэффициента профессиональной компетентности, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителей Учреждения, их заместителей указан в таблице 1 раздела II.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений Учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников | Наименование должностей | |
| 1. | Руководители | | директор |
| 2. | Заместители руководителя | | заместитель директора, главный бухгалтер, главный экономист |

13. Схема расчета должностного оклада специалиста Учреждения устанавливается:

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

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

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 раздела II.

Таблица 2

Перечень должностей педагогических работников, специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников | Наименование должностей |
| 11. | Педагогические работники | Педагог дополнительного образования; преподаватель |
| 22. | Работники Учреждения, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью | должности, входящие в перечень должностей специалистов Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37;  должности, утвержденные профессиональными стандартами; должности, утвержденные приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп» |

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

2500 рублей-за ученую степень доктора наук;

1600 рублей-за ученую степень кандидата наук.

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

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

15. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

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

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

16. Размер базового коэффициента указан в таблице 3 раздела II.

Таблица 3

Размер базового коэффициента

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования руководителя, специалиста | Размер базового коэффициента |
| 1 | 2 |
| Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр» | 1,50 |
| Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр» | 1,40 |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование | 1,30 |

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

18. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 4 раздела II.

Таблица 4

Размер коэффициента специфики работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Типы образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников | Размер коэффициента специфики работы |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Работа в организации дополнительного образования детей:  - специалистов (кроме педагогических работников) | 0,37 |
| 2. | Проверка тетрадей для педагогических работников, преподающих сольфеджио, элементарную теорию музыки, музыкальную литературу, гармонию, анализ музыкальных произведений, историю хореографического искусства, историю театра, историю изобразительного искусства, расшифровку и аранжировку народной музыки, инструментовку (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,05 |
| 3. | Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:  заведование учебным, методическим кабинетом, учебным хозяйством (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,05 |

19. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

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

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

20. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения в размерах согласно Таблице 5 раздела II.

Таблица 5

Размер коэффициента за квалификационную категорию

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за квалификационную категорию |
| 1 | 2 |
| Квалификационная категория: |  |
| высшая категория | 0,2 |
| первая категория | 0,1 |

21. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам организации.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР указан в [таблице](#Par5) 6 раздела II.

Таблица 6

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

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР |
| 1 | 2 |
| Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
| ордена, медали, знаки | 0,20 |
| почетные, спортивные звания: |  |
| «Народный...» | 0,25 |
| «Заслуженный...» | 0,15 |
| почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования, в сфере культуры | 0,05 |
| в сфере культуры почетные звания: |  |
| «Лауреат международных конкурсов, выставок» | 0,15 |
| «Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации» | 0,05 |
| Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе: |  |
| медали, знаки | 0,15 |
| почетные звания | 0,15 |
| почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 0,05 |
| почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 0,05 |
| благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 0,05 |
| Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
| Золотой знак отличия | 0,20 |
| медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского | 0,15 |
| нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...» | 0,15 |
| иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность» | 0,05 |
| благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования, в сфере культуры | 0,05 |

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

22. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждений к группе по оплате труда.

Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей, для установления масштаба управления, утверждаются распоряжением Администрации района.

Изменение группы по оплате труда Учреждения осуществляется на основе дополнительных показателей, определяемых в зависимости от объема (сложности) деятельности Учреждения с количеством баллов не более 20 по каждому дополнительному показателю, по решению Администрации района.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на 2 года.

При установлении группы по оплате труда руководящих работников количество обучающихся Учреждения определяется по списочному составу постоянно обучающихся, при этом обучающийся, занимающейся одновременно в нескольких кружках, секциях, группах, учитывается в списочном составе однократно.

Руководителям учреждений, относящимся к категории руководителей 1 уровня, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, коэффициент масштаба управления, предусмотренный для руководителей учреждений в группе по оплате труда в соответствии с таблицей 7 раздела II настоящего Положения, устанавливается работодателем (без изменения Учреждению группы по оплате труда).

Таблица 7

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип (вид) образовательной организации | Группа, к которой организация относится, по оплате труда руководителей, от суммы баллов | | | |
| I гр. | II гр. | III гр. | IV гр. |
| Организации дополнительного образования детей | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 8 раздела II.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

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

23. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику Учреждения на основе отнесения занимаемой им должности к уровню управления.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 9 раздела II.

Таблица 9

Перечень должностей руководителей по уровням управления и размер коэффициента уровня управления

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровень управления | В муниципальных образовательных учреждениях | Размер коэффициента уровня управления |
| 1 | 2 | 3 |
| Уровень 1 | руководитель (директор) Учреждения дополнительного образования | 1,085 |
| Уровень 2 | заместитель руководителя (директора); главный бухгалтер | 0,883 |

24. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом:

сложности выполняемых работ (услуг), задач и поручений;

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

уникальности и заинтересованности в конкретном работнике для реализации уставных задач Учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладам, ставкам заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладам, ставкам заработной платы работников не образует новый оклад работника и не учитывается при начислении стимулирующих выплат, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

25. На должностной оклад (с учетом повышающих коэффициентов) руководителя и специалиста начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

25.1. Коэффициент индексации устанавливается работникам образовательных организаций, за исключением категорий работников, перечисленных в Указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы».

Размер коэффициента индексации составляет 1,055.

26. Схема расчета тарифной ставки рабочих устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации согласно [таблице 1](#Par5)0 раздела II.

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих Учреждения

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

27. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

28. На тарифную ставку рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Раздел III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

29. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

30. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ по результатам специальной оценки рабочих мест.

31. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ.

32. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 ТК РФ.

Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в [таблице 1](#Par7) раздела III.

Таблица 1

Перечень и размеры компенсационных выплат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
| 1. | За работу в ночное время | 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы | осуществляется в соответствии со статьей 154 ТК РФ, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени | |
| 2. | За работу в выходной или нерабочий праздничный день | В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;  в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. | осуществляется в соответствии со статьей 153 ТК РФ.  По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.  В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит | |
| 3. | За работу с вредными и (или) опасными условиями труда | не менее 4% | по результатам специальной оценки условий труда работника | |
| 4. | За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период | полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере | осуществляется в соответствии со статьей 152 ТК РФ, оформляется приказом руководителя Учреждения по согласованию сторон | |
| 5. | При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | 100% должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии | осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151, 152 ТК РФ.  Оформляется приказом руководителя Учреждения по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы | |
| 6. | Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями | 1,7 | Осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 ТК РФ, Решением Думы Ханты-Мансийского района от 21.09.2006 № 47 | |
| 7. | Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | до 50% |

33. Выплаты, указанные в строках 1-6 таблицы 1 раздела III, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Раздел IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

34. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за выслугу лет;

премия по итогам работы за год.

35. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности Учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника Учреждения.

36. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с таблицей 2 раздела IV. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере в соответствии с таблицей 2 раздела IV.

37. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников Учреждения, утвержденными коллективным договором Учреждения, локальным нормативным актом Учреждения.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника в соответствии с таблицей 2 настоящего раздела.

Выплата осуществляется ежемесячно и устанавливается персонально каждому работнику.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников.

Порядок установления выплаты определяется Системой оплаты труда.

38. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается всем работникам в размере, указанном в [таблице](#P397) 2 раздела IV. Порядок установления выплаты определяется Системой оплаты труда.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы:

для должностей руководителей, специалистов, служащих включаются периоды работы по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) во всех учреждениях, независимо от их формы собственности;

для должностей рабочих профессий включаются периоды работы во всех учреждениях, независимо от их формы собственности.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующем учреждении.

Выплата за выслугу лет устанавливается работнику локальным нормативным актом Учреждения.

39. Премия по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения в размере не более трех установленных должностных окладов (окладов), ставок заработной платы соответственно руководителя Учреждения, работника Учреждения, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии), на основании приказа (распоряжения) работодателя. При этом применяется единый подход к определению размера премии руководителю Учреждения, работникам Учреждения. Примерный перечень показателей и условий для премирования:

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

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

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

Премия по итогам работы за год начисляется и выплачивается за фактически отработанное время в календарном году согласно табелю учета рабочего времени, включая периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, служебной командировке. В период фактически отработанного времени, за который начисляется и выплачивается премия по результатам работы за год, не включаются периоды: временной нетрудоспособности, учебный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, дни отдыха, предоставленные за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Премия по результатам работы за год начисляется и выплачивается за фактически отработанное время в календарном году согласно табелю учета рабочего времени, включая периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, служебной командировке. В период фактически отработанного времени, за который начисляется и выплачивается премия по результатам работы за год, не включаются периоды: временной нетрудоспособности, учебного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, работы в выходные или нерабочие праздничные дни.

В случае расторжения трудового договора в течение года по инициативе работника, премиальная выплата по результатам работы за год работнику Учреждения выплачивается пропорционально времени, отработанному работником в календарном году, за который производится начисление выплаты.

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

40. Решение об установлении выплаты стимулирующего характера принимается созданной в Учреждении постоянно действующей комиссией с участием представительного органа работников.

41. При установлении выплаты стимулирующего характера учитывается, что максимально возможный размер такой выплаты, при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника Учреждения, устанавливается в соответствии с [таблицей](#P565) 2 раздела IV.

42. Размер стимулирующих выплат, за исключением выплаты за выслугу лет, снижается при наличии показателей, установленных в таблице 1 раздела IV.

Таблица 1

Примерный перечень показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат | Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера) |
| 1. | Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов (за каждый факт нарушения) | 10% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений (за каждый факт нарушения) | 10% |
| 3. | Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан | 10% |
| 4. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации (за каждый факт нарушения) | 20% |
| 5. | Невыполнение поручения руководителя (за каждый факт) | 10% |
| 6. | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников | 10% |
| 7. | Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда) | 10% |
| 8. | Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам (за каждый факт нарушения) | 10% |
| 9. | Несоблюдение трудовой дисциплины (за каждый факт нарушения) | 10% |

43. Стимулирующие выплаты устанавливаются системой оплаты труда в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных объемов субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского района на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в размерах согласно Таблице 2 раздела IV.

Таблица 2

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1. | За интенсивность и высокие результаты работы | | От 0 до 50%  от оклада (должностного оклада) или тарифной ставки работника | Устанавливается за:  - участие в выполнении важных работ, мероприятий;  - интенсивность и напряженность работы;  - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения среди населения;  - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения);  - систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;  - выполнение работником организации важных работ, не определенных трудовым договором | Ежемесячно,  в сроки, установленные для выплаты заработной платы,  в пределах утвержденного фонда оплаты труда |
| в абсолютном размере | Устанавливается работникам рабочих профессий с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов |
| 2. | За качество выполняемых работ | | до 20% от оклада (должностного оклада) или тарифной ставки | Устанавливается в соответствии с показателями эффективности деятельности работников | ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы |
| 3. | За выслугу лет | | 15% | свыше 20 лет | ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы |
| 12% | от 10 до 20 лет |
| 8% | от 5 до 10 лет |
| 5% | от 3 до 5 лет |
| 2% | от 1 года до 3 лет |
| 4. | | Премия по итогам работы за год | Премирование осуществляется в соответствии с частью 6 настоящего раздела | | | По итогам работы за текущий финансовый год |

Раздел V. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

44. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются приказом (распоряжением) работодателя и указываются в трудовом договоре.

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

46. Руководителю Учреждения устанавливается коэффициент профессиональной компетентности в зависимости от требований к квалификации по должности руководителя, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010  [№ 761н, раздел «Квалификационные характеристики должностей](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/a91b29c4-6fc9-48b9-b656-71fd1b140211.html) работников образования». Коэффициент профессиональной компетентности устанавливается руководителю Учреждения при условии отсутствия права на выплату коэффициента за квалификационную категорию, указанного в пункте 19 раздела II настоящего Положения.

Размер коэффициента профессиональной компетентности указан в [таблице 1](#Par11) раздела V.

Таблица 1

Размер коэффициента профессиональной компетентности

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента профессиональной компетентности |
| 1 | 2 |
| Профессиональная компетентность определяется при получении в соответствующем периоде дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики: |  |
| в целях углубленного изучения актуальных проблем в объеме свыше 100 часов | 0,35 |
| по тематическим и проблемным вопросам в объеме от 72 до 100 часов | 0,20 |

Получение дополнительного профессионального образования обеспечивается руководителем Учреждения не реже 1 раза в четыре года. Уровень профессиональной компетентности, подтверждается в процессе аттестации руководителя Учреждения в порядке, установленном Администрацией Ханты-Мансийского района. Решение об установлении коэффициента профессиональной компетентности и его размерах принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя Учреждения на основании утвержденных итогов аттестационной комиссии.

Иным руководящим работникам Учреждения может устанавливаться коэффициент профессиональной компетентности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к квалификации по занимаемой должности в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения.

47. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением.

48. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности, представленной в таблице 2 раздела V.

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тип учреждения | Предельный уровень (руководитель/работник) | Предельный уровень (заместитель руководителя, главный бухгалтер/работник) |
| учреждения дополнительного образования | 1:4 | 1:4 |

Соотношение средней заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, и средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) формируется и рассчитывается на календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

49. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, указанные в пункте 21 раздела IV настоящего Положения. Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается распоряжением Администрации района в порядке, предусмотренному разделом IV настоящего Положения. Общий объем средств, направляемых на осуществление стимулирующих выплат руководителю учреждения, не должен превышать объем средств, установленный пунктом 52 раздела V.

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

Целевые показатели эффективности работы Учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы определяются муниципальным нормативным правовым актом.

51. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения, за исключением выплаты за выслугу лет, снижаются в случаях:

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

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

несоблюдение настоящего Положения.

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

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

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

в учреждениях со штатной численностью от 100 до 249 единиц-10%;

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

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

в учреждениях со штатной численностью свыше 1000 единиц-3%.

Раздел VI. Другие вопросы оплаты труда

53. Настоящим Положением предусмотрены иные выплаты:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;

материальная помощь на погребение близких родственников;

единовременная премия за многолетний добросовестный труд.

54. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого за счет доведенных субсидий на выполнение муниципального задания.

При установлении единовременной выплаты следует учитывать, что молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

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

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

55. Работникам Учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах доведенного объема субсидии на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ).

Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику принимается руководителем Учреждения и оформляется его приказом.

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

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

Размер единовременной выплаты составляет два установленных должностных оклада (оклада), тарифной ставки заработной платы с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику за первый год работы и проработавшему в Учреждении более шести месяцев, выплачивается в полном размере.

Работнику, проработавшему менее шести месяцев в учреждении, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы производится пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

Порядок, условия и размер единовременной выплаты определяется коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников Учреждения, включая руководителя.

56. Единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии по фонду оплаты труда, формируемому в соответствии с разделом VII настоящего Положения. Единовременное премирование осуществляется в Учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в году.

Выплата премии осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 (Десяти) тысяч рублей.

57. К выплатам, предусматривающим особенности работы, условий труда относятся:

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

почасовая оплата труда.

58. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 (Одной тысячи) рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

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

59. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя;

за часы работы высококвалифицированных специалистов, работников для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. Оплата труда производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

60. Размер материальной помощи на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети, братья и сестры) устанавливается в сумме 10 000 (Десять тысяч) рублей, выплачивается работнику Учреждения в течение 5 рабочих дней со дня поступления от него соответствующего заявления при наличии документов, подтверждающих соответствующий факт. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа руководителя (работодателя).

61. Единовременная премия за многолетний добросовестный труд в размере 10 000 рублей выплачивается по основному месту работы (основной занимаемой должности) работникам Учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, проработавшим в учреждениях, органах местного самоуправления, организациях и предприятиях Ханты-Мансийского района не менее 10 лет, при достижении ими возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет на основании правового акта представителя нанимателя (работодателя).

Выплата единовременной премии за многолетний добросовестный труд осуществляется не позднее одного календарного месяца со дня достижения работником указанного возраста на основании сведений, предоставленных кадровой службой представителя нанимателя (работодателя).

Выплата единовременной премии за многолетний добросовестный труд осуществляется в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

Раздел VII. Порядок формирования фонда оплаты труда образовательного Учреждения

62. Фонд оплаты труда Учреждения определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов), фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений, производимых от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающих предельную базу для начисления страховых взносов).

Раздел VIII. Заключительные положения

63. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении Системы оплаты труда учреждением в локальный нормативный акт об оплате труда могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных статей настоящего Положения и (или) установление которых противоречит требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений автономного округа, утвержденных постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016  [№ 431-п «О требованиях к системам оплаты](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/7d0187aa-f415-49cf-9891-48efc3fcd0bc.html) труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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

Приложение 3

к постановлению Администрации

Ханты-Мансийского района

от 00.00.2024 № 000

[Положение](#P1046)

об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует примерный порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района (далее соответственно-руководитель Учреждения, работники Учреждения, Учреждение, Администрация района, работодатель) и включает в себя:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

заключительные положения.

2. В настоящем Положении используются следующие основные определения:

профессиональные квалификационные группы (далее также-ПКГ)-группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп-профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри профессиональных квалификационных групп работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

молодой специалист-гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией;

основной персонал учреждения-работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом (положением) учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители;

вспомогательный персонал учреждения-работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом (положением) учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования;

административно-управленческий персонал учреждения-работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым [кодексом](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016  [№ 431-п «О требованиях к системам оплаты](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/7d0187aa-f415-49cf-9891-48efc3fcd0bc.html) труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3. Заработная плата работников учреждения формируется из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

4. При наличии в штатном расписании муниципального учреждения наименования двойных должностей работников должностной оклад устанавливается по наименованию первой должности.

5. Размер заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

Применение работодателем величины прожиточного минимума трудоспособного населения (в случае, когда установленная величина прожиточного минимума превышает установленный размер минимальной заработной платы) осуществляется в соответствии со статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 05.04.2013  [№ 24-оз «О потребительской корзине и](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/e9e395f0-7847-41b5-9ff7-67a10416e557.html) порядке установления величины прожиточного минимума в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом учреждения предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

6. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов по должностям работников учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с Трудовым [кодексом](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

7. Заработная плата руководителя учреждения (оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты) устанавливается работодателем, в соответствии с настоящим Положением.

8. Приведение Положения о системе оплаты труда работников учреждения в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов учреждения, направляемых на фонд оплаты труда.

Раздел II. Основные условия оплаты труда

9. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп либо на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

Должностные оклады работников учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам согласно [таблице 1](#P79) раздела II.

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов, служащих и работников учреждения и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размеры окладов (должностных окладов), рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта») | | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня | | |
| 2 квалификационный уровень | Спортсмен-ведущий | 7456 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по спорту; инструктор по адаптивной физической культуре; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники | 7506 |
| 2 квалификационный уровень | Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф | 11517 |
| 3 квалификационный уровень | Специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; инструктор-методист по адаптивной физической культуре | 12409 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | Аналитик (по виду или группе видов спорта); начальник отдела по виду спорта (по виду или группе видов спорта) | 13368 |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования  (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования») | | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист; педагог-организатор; социальный педагог, тренер-преподаватель | 11432 |
| 3 квалификационный уровень | Методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель | 11997 |
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих  (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих») | | |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель; архивариус; секретарь; кассир | 8109 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Секретарь руководителя | 8876 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 9322 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 9787 |
| 4 квалификационный уровень | Механик | 10286 |
| 5 квалификационный уровень | Начальник гаража | 10784 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер; документовед; инженер; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по труду; юрисконсульт | 11318 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 11889 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 12475 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 13100 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера | 13759 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | | |
| 2 квалификационный уровень | Главный энергетик | 17378 |
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 19304 |

Должностные оклады рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008  [№ 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/42757290-39e0-4f8a-ade0-31e60be53c63.html) общеотраслевых профессий рабочих», согласно [таблице 2](#P218) раздела II.

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональный квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих | Размер разряда работника в соответствии с Единым тарифно-квалифика  ционным справочником работ и профессий рабочих | Размеры окладов (должностных окладов), рублей |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | уборщик служебных помещений; уборщик территорий; дворник;  сторож (вахтер); кладовщик; курьер;  подсобный рабочий | 1 | 7717 |
| рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кладовщик; уборщик производственных помещений | 2 | 7794 |
| ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; водитель транспортно-уборочной машины; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; водитель снегохода | 3 | 7873 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) |  | 7885 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; слесарь-сантехник; слесарь по обслуживанию тепловых сетей; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 4 | 7899 |
| водитель автомобиля | 5 | 7975 |

10. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов) согласно [таблице 3](#P270) раздела II.

Таблица 3

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов), рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Начальник отдела | 15650 |
| 2. | Ведущий специалист | 13100 |
| 3. | Специалист по закупкам | 11318 |
| 4. | Инструктор-методист спортивной школы | 11517 |

11. Оклад (должностной оклад) работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения и оформляется трудовым договором.

12. При определении окладов (должностных окладов) не допускается:

переносить профессии рабочих и должности служащих в другие квалификационные уровни;

устанавливать по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры окладов (должностных окладов), а также устанавливать диапазоны размеров окладов (должностных окладов) по должностям работников с равной сложностью труда.

13. Тренерам-преподавателям и старшим тренерам преподавателям организации, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы [[1]](#footnote-1).

Раздел III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

14. В целях соблюдения норм действующего законодательства с учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате; процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельской местности, устанавливается работникам муниципальных учреждений (структурных подразделений), работающим в сельской местности, в размере 0,25, за исключением оклада руководителя учреждения и окладов работников, у которых они определяются в процентном отношении от оклада руководителя.

15. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации.

Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013  [№ 426-ФЗ «О специальной оценке условий](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/fbb711cc-978b-409c-afcc-e74240250d9d.html) труда».

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

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

16. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится в соответствии со статьями 149-154 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

17. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315-317 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, Решением Думы Ханты-Мансийского района от 21.09.2006  [№ 47 «О гарантиях и компенсациях для лиц](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/7d67f489-a0b4-42da-a770-744188680a01.html), проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района».

18. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

19. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым [кодексом](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

20. Перечень и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются согласно [таблице](#P381) 1 раздела III.

Таблица 1

Перечень и размеры компенсационных выплат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | За работу с вредными и (или) опасными условиями труда | не менее 4% от должностного оклада | Заключение специальной оценки условий труда. Выплата осуществляется в соответствии со статьей 147 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации. |
| 2. | За совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | до 30% от должностного оклада работника | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 151 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях |
| 3. | За выполнение сверхурочной работы | в полуторном размере - за первые два часа работы;  в двойном размере-за последующие часы. Расчет производится  от части должностного оклада, приходящейся на один час работы | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. |
| 4. | За работу в выходные и нерабочие праздничные дни | в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации |
| 5. | За работу в ночное время | 20% от должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 154 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года  [№ 554 «О минимальном размере повышения оплаты](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/d6ef1ceb-c7e1-4ebb-b20c-ced7edc92bde.html) труда за работу в ночное время» и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях |
| 6. | Районный коэффициент к заработной плате | 1,7 | Выплаты устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, Решением Думы Ханты-Мансийского района от 21.09.2006 № 47 |
| 7. | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | до 50% |
| 8. | Повышающий коэффициент за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельской местности работникам, за исключением руководителя учреждения и работников, у которых оклады определяются в процентном отношении от оклада руководителя | 0,25 | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 149 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях |

Раздел IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

21. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда с учетом доведенных объемов субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского района на выполнение муниципального задания, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

22. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплата за выслугу лет;

премия по итогам работы за календарный год.

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

высокую результативность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы следует учитывать:

систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется локальным нормативным актом учреждения в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере, но не более 100 процентов оклада (должностного оклада).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более года.

24. Работникам муниципального учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

выплата за качество;

выплата за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу олимпийских игр, параолимпийских игр, сурдолимпийских игр и иных значимых официальных всероссийских спортивных соревнованиях;

коэффициент эффективности деятельности работника учреждения (далее – КЭД).

25. Выплата за качество устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

26. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется локальным нормативным актом учреждения, в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере.

27. Рекомендуемые размеры стимулирующий выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу олимпийских игр, параолимпийских игр, сурдолимпийских игр и иных значимых официальных всероссийских спортивных соревнованиях, приведены в [пункте 10](#P1043) приложения 1 к настоящему Положению.

28. КЭД устанавливается отдельным категориям работников учреждения для обеспечения достижения значений в плане мероприятий по поэтапному повышению заработной платы («дорожной карте»).

29. Работникам учреждения устанавливается выплата за выслугу лет в процентном отношении к окладу (должностному окладу) согласно таблице [1](#P455) раздела IV.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы на соответствующих должностях в соответствии с осуществляемой профессиональной деятельностью.

Иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, включаются в стаж работы для установления надбавки за выслугу лет на основании решения комиссии Учреждения по установлению трудового стажа.

Таблица 1

Размеры выплат за выслугу лет

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель | Размер выплаты за выслугу лет в процентах к должностному окладу (окладу) |
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 20 лет | 20 |
| свыше 20 лет | 30 |

30. Премия по итогам работы за календарный год выплачивается при наличии обоснованной экономии средств в конце финансового года, не позднее 25 декабря текущего года.

В случаях, когда 25 декабря приходится на день, признаваемый в соответствии с законодательством Российской Федерации выходным и (или) нерабочим праздничным днем, днем окончания выплаты считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Премия по итогам работы за календарный год выплачивается в размере не более трех установленных должностных окладов (окладов) руководителя Учреждения, работника Учреждения, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии), на основании приказа (распоряжения) работодателя. При этом применяется единый подход к определению размера премии руководителю Учреждения, работникам Учреждения.

Премия по результатам работы за год начисляется и выплачивается за фактически отработанное время в календарном году согласно табелю учета рабочего времени, включая периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, служебной командировке. В период фактически отработанного времени, за который начисляется и выплачивается премия по результатам работы за год, не включаются периоды: временной нетрудоспособности, учебного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, работы в выходные или нерабочие праздничные дни.

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

При установлении размера премии по итогам работы за календарный год следует учитывать:

участие в течение установленного периода в выполнении важных работ;

качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Учреждение в локальном нормативном акте устанавливает перечень показателей, за которые производится снижение размера премии по итогам работы за календарный год в соответствии с примерными показателями, приведенными в таблице [2](#P479) раздела IV.

Таблица 2

Примерный перечень показателей, за которые производится снижение размера премии по итогам работы за календарный год

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов | 50% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, приказов руководителя учреждения, поручений непосредственного руководителя. | 50% |
| 3. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации | 50% |
| 4. | Несоблюдение норм трудовой дисциплины (правил внутреннего трудового распорядка учреждения, служебной этики) | 30% |
| 5. | Причинение ущерба имуществу учреждения | 30% |

31. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением. Учреждение вправе утвердить порядок, не противоречащий настоящему Положению, регулирующий установление размера стимулирующих выплат в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности каждого работника (далее – Порядок осуществления стимулирующих выплат учреждения).

32. Порядок осуществления стимулирующих выплат учреждения устанавливает дополнительный перечень критериев оценки эффективности деятельности работников и условий для премирования, а также размеры повышающих (понижающих) коэффициентов, учитывающие результаты труда с целью повышения эффективности работы каждого работника, структурных подразделений учреждения, повышения ответственности работников в своевременном и качественном выполнении ими своих трудовых обязанностей, способствующих реализации целей и задач деятельности учреждения.

33. На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета Ханты-Мансийского района, сложившиеся в результате невыполнения муниципального задания или планового объема предоставляемых услуг (работ).

Раздел V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

34. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

35. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается приказом (распоряжением) работодателя, трудовым договором, с учетом группы по оплате труда руководителей.

Размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера установлены в таблице [1](#P517) раздела V.

Таблица 1

Размеры окладов (должностных окладов) руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов), рублей |
| 1 | 2 |
| Директор: |  |
| Вне группы по оплате труда | 47878 |
| 1 группа по оплате труда руководителей | 45598 |
| 2 группа по оплате труда руководителей | 41036 |
| 3 группа по оплате труда руководителей | 36933 |
| 4 группа по оплате труда руководителей | 35085 |
| Заместитель директора: |  |
| Вне группы по оплате труда | 43088 |
| 1 группа по оплате труда руководителей | 41036 |
| 2 группа по оплате труда руководителей | 36933 |
| 3 группа по оплате труда руководителей | 33238 |
| 4 группа по оплате труда руководителей | 31576 |
| Главный бухгалтер: |  |
| Вне группы по оплате труда | 40696 |
| 1 группа по оплате труда руководителей | 38756 |
| 2 группа по оплате труда руководителей | 32828 |
| 3 группа по оплате труда руководителей | 29545 |
| 4 группа по оплате труда руководителей | 28068 |

36. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым [кодексом](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных [раздела](#P362) III настоящего Положения.

37. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на повышение заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности работы учреждения, инициативы при выполнении задач, поставленных Администрацией района.

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

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются распоряжением Администрации района.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

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

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

несоблюдение Требований, настоящего Положения.

Конкретный размер стимулирующих выплат, порядок назначения стимулирующих и иных выплат руководителю учреждения устанавливаются приказом (распоряжением) работодателя.

38. Стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения, в соответствии разделами IV, V настоящего Положения.

39. Иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 45, 46, 52, 53 раздела VI настоящего Положения.

40. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений, его заместителей и главного бухгалтера, и средней заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности, приведенный в [таблице](#P576) 2 раздела V.

Таблица 2

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тип учреждения | Предельный уровень (руководитель/работник) | Предельный уровень (заместитель руководителя, главный бухгалтер/работник) |
| Учреждения | 1:4 | 1:4 |

41. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительно до принятия решения о премировании по итогам работы за календарный год) и 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет в Администрацию района информацию, подготовленную в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета, с учетом всех финансовых источников, и рассчитанный за отчетный календарный год.

42. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013  [№ 329 «О типовой форме трудового договора](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/adda9825-01fc-4ef2-a1d1-1540e05c19f5.html) с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Раздел VI. Другие вопросы оплаты труда

43. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работников учреждения устанавливаются иные выплаты, к которым относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

премия за выполнение особо важных и сложных заданий;

надбавка водителям за классность;

выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;

материальная помощь на погребение в связи со смертью близких родственников;

единовременная премия за многолетний добросовестный труд.

44. Молодым специалистам, впервые вступившим в трудовые отношения, производится единовременная выплата.

Единовременная выплата молодым специалистам производится в размере двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

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

45. Работнику учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности (профессии).

Единовременная выплата устанавливается в размере двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности, определяемых как сумма установленного должностного оклада, стимулирующих выплат (выплата за интенсивность и высокие результаты работы, выплата за качество выполняемых работ, выплата за выслугу лет), компенсационных выплат (доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, повышающий коэффициент за работу в учреждениях (структурных подразделениях) расположенных в сельской местности, коэффициент эффективности деятельности, персонально повышающий коэффициент к окладу, коэффициент квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта и педагогических работников, выплаты за опыт и достижения работниками, имеющим государственные и ведомственные звания и награды), умноженная на районный коэффициент, и процентную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику за первый год работы и проработавшему в Учреждении более шести месяцев, выплачивается в полном размере.

Работнику учреждения, проработавшему в учреждении менее шести месяцев, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится пропорционально отработанному времени.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска является приказ руководителя учреждения о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Порядок, условия и размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения определяется локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты для всех работников, включая руководящий состав.

46. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий производится при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда Учреждения и не более одного раза в календарном году на одного работника Учреждения.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается за выполнение отдельных особо важных и сложных заданий, поручений, а также за разработку программ, методик и прочих документов, имеющих особую сложность и важное значение для социально-экономического положения Ханты-Мансийского района в определенной сфере деятельности.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается работодателем в размере не более двух установленных должностных окладов руководителя Учреждения, работника Учреждения, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии) и оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

47. Водителю учреждения устанавливается ежемесячная доплата за классность к должностному окладу (окладу):

имеющим 2-й класс-до 10 процентов;

имеющим 1-й класс-до 25 процентов;

при работе на нескольких видах транспортных средств, выполнении функций механика и слесаря при отсутствии их в штате - до 30 процентов.

48. Работникам учреждения устанавливаются выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда:

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

коэффициент квалификации;

коэффициент специфики работы;

выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды.

49. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом:

сложности выполняемых работ (услуг), задач и поручений;

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

уникальности и заинтересованности в конкретном работнике для реализации уставных задач учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента-до 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников не образует новый оклад (должностной оклад) работника и не учитывается при начислении стимулирующих выплат, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

50. Работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта, педагогических работников, устанавливается коэффициент квалификации, рекомендуемый размер которого приведен в [таблице](#P659) 1 раздела VI настоящего Положения.

Таблица 1

Размеры коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта, педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровень квалификации | Рекомендуемый размер коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта в % от оклада | Рекомендуемый размер коэффициента квалификации для педагогических работников в % от оклада |
| Высшая квалификационная категория | до 0,8 | до 0,35 |
| Первая квалификационная категория | до 0,5 | до 0,2 |
| Вторая квалификационная категория (при наличии) | до 0,3 | до 0,1 |

Примечание:

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией учреждения с учетом требований к результатам их работы, рекомендованных федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта. Вторая квалификационная категория присваивается приказом учреждения.

Коэффициент квалификации по должностям «спортсмен», «спортсмен-инструктор» и «спортсмен-ведущий» устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда (спортивного звания).

Рекомендуемые размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен», «спортсмен-ведущий», «спортсмен-инструктор» приведены в [таблице](#P684) 2 раздела VI.

Таблица 2

Размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен», «спортсмен-ведущий», «спортсмен-инструктор»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Рекомендуемые размеры коэффициента квалификации (%) | | | | |
| Кандидат в мастера спорта | Мастер спорта России, гроссмейстер России | Мастер спорта России международного класса | Мастер спорта России международного класса-призер всероссийских соревнований | Мастер спорта России международного класса-призер международных соревнований |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| до 1 | до 1,5 | до 2 | до 2,5 | до 3,5 |

51. Коэффициент специфики работы учитывает особенности деятельности учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, а также специализированных отделений по видам спорта внутри учреждения.

Коэффициент специфики работы для работников, специализированных по олимпийским видам спорта отделений учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, устанавливается в размере 15 процентов к должностному окладу (окладу) тренерского состава, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанного специализированного отделения (отделений). При этом для тренеров учитывается фактический объем тренерской нагрузки.

Коэффициент специфики работы для работников учреждения, осуществляющего деятельность по адаптивному спорту и адаптивной физической культуре, устанавливается в размере 20 процентов к должностному окладу (окладу) по основной занимаемой должности, при условии, что такой вид деятельности включен в перечень основных видов деятельности учреждения, предусмотренных уставом учреждения.

Перечень рабочих профессий дополнительных специальностей, которым устанавливается коэффициент специфики, утверждается локальным нормативным актом Учреждения по согласованию с Администрацией района.

52. Рекомендуемые размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в таблице [3](#P712) раздела VI настоящего Положения.

При наличии нескольких оснований для установления надбавки, надбавка устанавливается по одному (наивысшему) основанию и выплачивается по основному месту работы работника и основной занимаемой должности.

Таблица 3

Размер выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Рекомендуемые размеры выплат в процентах к должностному окладу |
| 1. | За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;  За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР;  За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» | 60% |
| 2. | За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», За почетное звание «Заслуженный деятель физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» | 40% |
| 3. | За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта» | 20% |
| 4. | За почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» | 15% |
| 5. | Нагрудный знак «Почетный работник образования Российской Федерации»,  награды, почетные грамоты Губернатора и Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, благодарность Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 10% |
| 6. | Другие ведомственные награды и звания | 5% |

53. Работникам, имеющим ученую степень, устанавливается надбавка в процентах к должностному окладу (окладу) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения, с момента (дня) присвоения ученой степени:

за ученую степень доктора наук-в размере 30 процентов;

за ученую степень кандидата наук-в размере 20 процентов.

54. Применение выплат, предусматривающих особенности работы, условий труда, установленных [пунктами](#P648) 49 - 53 раздела VI настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

55. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда с учетом доведенных объемов субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского района на выполнение муниципального задания, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

56. Размер материальной помощи на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети, братья и сестры) устанавливается в сумме 10 000 (Десять тысяч) рублей, выплачивается работнику Учреждения в течение 5 рабочих дней со дня поступления от него соответствующего заявления при наличии документов, подтверждающих соответствующий факт. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа руководителя (работодателя).

57. Единовременная премия за многолетний добросовестный труд в размере 10 000 рублей выплачивается по основному месту работы (основной занимаемой должности) работникам Учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, проработавшим в учреждениях, органах местного самоуправления, организациях и предприятиях Ханты-Мансийского района не менее 10 лет, при достижении ими возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет на основании правового акта представителя нанимателя (работодателя).

Выплата единовременной премии за многолетний добросовестный труд осуществляется не позднее одного календарного месяца со дня достижения работником указанного возраста на основании сведений, предоставленных кадровой службой представителя нанимателя (работодателя).

Выплата единовременной премии за многолетний добросовестный труд осуществляется в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

Раздел VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

58. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского района на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

59. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

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

61. Администрация района на основании настоящего Положения согласовывает структуру и предельную штатную численность учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания государственных услуг.

62. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, разрабатывается учреждением и утверждается распоряжением Администрации района.

63. В целях определения соотношения должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала, учитывается процент основного персонала учреждения-работников учреждения, непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители.

Раздел VIII. Заключительные положения

64. Учреждение, с целью согласования структуры и предельной штатной численности учреждения, в соответствии с [пунктом](#P755) 61 раздела VII настоящего Положения, направляет в Администрацию района предложения об изменении структуры, предельной штатной численности учреждения, в случаях:

наделения учреждения дополнительными функциями и полномочиями;

реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), изменения типа учреждения;

иных случаях, не противоречащих требованиям настоящего Положения и принципам построения систем оплаты труда в автономном округе.

65. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава в [приложении 1](#P781) к настоящему Положению.

Приложение 1

к [Положению](#P1046) об определении размеров

и условий оплаты труда

руководителей и работников

муниципальных учреждений

дополнительного образования

Ханты-Мансийского района

в сфере физической культуры и спорта,

подведомственных Администрации

Ханты-Мансийского района

Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава

1. Оплата труда тренеров осуществляется по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки ([таблицы 3](#P936), [4](#P975) настоящего приложения) или по нормативам стимулирования за подготовку спортсмена высокого класса ([таблица 5](#P1047) настоящего приложения), исходя из установленного размера оклада.

2. Наполняемость тренировочных групп и объем тренировочной нагрузки определяется согласно федеральным стандартам спортивной подготовки по виду спорта.

При отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта рекомендуется применять параметры, приведенные в [таблице 1](#P791) настоящего приложения.

К наполняемости тренировочных групп и объему тренировочной нагрузки по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту при отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта рекомендуется применять параметры, приведенные в [таблице 2](#P846) настоящего приложения.

Таблица 1

Параметры применения наполняемости и количественного состава групп, объема тренировочной нагрузки при отсутствии федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Этапы многолетней подготовки спортсменов | Период обучения (лет) | Минимальная наполняемость групп (человек) | Максимальный количественный состав группы (человек) | Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов за неделю) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Спортивно-оздоровительный | Весь период | 10 | 30 | до 6 |
| 2 | Начальной подготовки | До одного года | устанавливается учреждением | 25 | 6 |
| Свыше одного года | 20 | 8 |
| 3 | Тренировочный | До двух лет | устанавливается учреждением | 14 | 12 |
| Свыше двух лет | 12 | 18 |
| 4 | Совершенствования спортивного мастерства | Весь период | 1 | 10 | 24 |
| 5 | Высшего спортивного мастерства | Весь период | 1 | 8 | 32 |

Таблица 2

Параметры к наполняемости тренировочных групп и объему тренировочной нагрузки по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту при отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Этап спортивной подготовки спортсменов | Период спортивной подготовки | Оптимальная/допустимая наполняемость групп, человек | | | | Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов за неделю, в т.ч. по индивидуальным планам) |
| спорт слепых | спорт глухих | спорт лиц с поражением ОДА | спорт лиц с интеллектуальны ми нарушениями |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Спортивно-оздоровительный | все периоды | 6/12 | 8/15 | 5/8 | 8/15 | до 6 |
| Начальной подготовки | до года | 5/12 | 12/15 | 5/8 | 10/15 | 6 |
| свыше года | 5/12 | 10/15 | 4/8 | 9/15 | 9 |
| Тренировочный (этап спортивной специализации) | до года | 4/9 | 8/9 | 2/8 | 5/9 | 12 |
| второй и третий годы | 3/8 | 6/8 | 3/8 | 6/8 | до 18 |
| четвертый и последующие годы | 3/6 | 5/6 | 2/6 | 5/6 | до 20 |
| Совершенствования спортивного мастерства | все периоды | 2/5 | 4/5 | 2/4 | 3/4 | до 28 |
| Высшего спортивного мастерства | все периоды | 2/3 | 2/3 | 1/3 | 2/3 | до 32 |

Примечание:

Формирование групп по численности, для занимающихся с тяжелыми сочетанными дефектами и поражениями, осуществляется в индивидуальном порядке (с учетом степени функциональных возможностей).

Недельный режим тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки. Общегодовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%.

3. При объединении в одну группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности должны выполняться следующие условия:

разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);

количественный состав не должен превышать на этапе высшего спортивного мастерства 8 человек, совершенствования спортивного мастерства-10 человек, тренировочном-12 человек (для занимающихся свыше двух лет) и 14 человек (для занимающихся до двух лет), начальной подготовке-20 человек (для занимающихся свыше одного года) и 25 человек (для занимающихся до одного года) с учетом соблюдения правил техники безопасности на тренировочных занятиях;

для командных игровых видов спорта количественный состав не должен превышать двух игровых составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на тренировочных занятиях;

для экипажей и групповых спортивных дисциплин количественный состав не должен превышать двух экипажей и групп с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

4. Перевод спортсмена на последующий этап спортивной подготовки осуществляется по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов, установленных федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта приказом учреждения, на основании порядка, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

5. В случае отсутствия стандарта спортивной подготовки по виду спорта спортсмены зачисляются на этап совершенствования спортивного мастерства и этап высшего спортивного мастерства в соответствии с полученным спортивным разрядом (званием) либо по показанному результату.

6. В учреждении развиваются те виды спорта, по которым в установленном порядке утверждены программы по спортивной подготовке.

7. Рекомендуемые размеры нормативов оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося приведены в [таблицах 3](#P936), [4](#P975) настоящего приложения.

Таблица 3

Рекомендуемый размер норматива оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Этапы многолетней подготовки спортсменов | Период подготовки (лет) | Рекомендуемый размер норматива оплаты труда, в % от должностного оклада тренера, за подготовку одного спортсмена |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Высшего спортивного мастерства | весь период | 39 |
| 2 | Совершенствования спортивного мастерства | весь период | 24 |
| 3 | Тренировочный (этап спортивной специализации) | до 2-х лет | 9 |
| свыше 2-х лет | 15 |
| 4 | Начальной подготовки | до года | 3 |
| свыше года | 6 |
| 5 | Спортивно-оздоровительный | весь период | 2,2 |

Таблица 4

Рекомендуемый размер норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту за подготовку одного занимающегося

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Этап спортивной подготовки спортсменов | Период спортивной подготовки (лет) | Рекомендуемый размер норматива оплаты труда, в % от должностного оклада тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту за подготовку одного занимающегося | | | |
| спорт слепых | спорт глухих | спорт лиц с поражением ОДА | спорт лиц с интеллектуальными нарушениями |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Спортивно-оздоровительный | весь период | 5,6 | 2,8 | 6,7 | 3,3 |
| Начальной подготовки | до года | 6,7 | 2,8 | 6,7 | 3,3 |
| свыше года | 10,0 | 5,0 | 12,5 | 5,6 |
| Тренировочный (этап спортивной специализации) | до года | 16,7 | 7,4 | 22,2 | 8,5 |
| второй и третий годы | 33,3 | 12,5 | 33,3 | 16,7 |
| четвертый и последующие годы | 37,0 | 18,5 | 37,0 | 22,2 |
| Совершенствования спортивного мастерства | весь период | 50,0 | 33,3 | 50,0 | 37,0 |
| Высшего спортивного мастерства | весь период | 55,0 | 45,0 | 55,0 | 45,0 |

Примечание:

В отношении занимающихся, спортсменов, у которых функциональные возможности для занятий определенным видом спорта ограничены значительно и которые вследствие этого нуждаются в посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях, размеры нормативов оплаты от ставки заработной платы за подготовку одного занимающегося могут быть увеличены.

8. Оплата труда в спортивно-оздоровительных группах и на этапе начальной подготовки (оплата по «подушевому» или «почасовому» методам расчета) устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Администрацией района. При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

9. Кроме основного тренера к проведению тренировочных занятий могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и другие). Порядок их привлечения и оплаты труда определяются локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Администрацией района.

10. Рекомендуемые размеры норматива стимулирования за подготовку спортсмена высокого класса устанавливаются в соответствии с [таблицей 5](#P1047) настоящего приложения.

Таблица 5

Рекомендуемый размер норматива стимулирования за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена высокого класса

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Статус официального спортивного соревнования | Занятое место или участие без учета занятого места | | Рекомендуемый размер норматива стимулирования в % к должностному окладу тренера, за результативную подготовку одного спортсмена (команды) | | Рекомендуемый размер норматива стимулирования в % к должностному окладу за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) | | |
| основной персонал [[2]](#footnote-2) | | Руководителям и иным специалистам [[3]](#footnote-3) |
| 1 | 2 | 3 | | 4 | | 5 | | 6 |
| 1. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно | | | | | | | | |
| 1.1. | Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал) | 1 | | до 100 | | до 10 | | до 5 |
| 2 - 3 | | до 80 | | до 8 | | до 4 |
| 4 - 6 | | до 60 | | до 6 | | до 3 |
| 1.2. | Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы) | 1 | | до 80 | | до 8 | | до 4 |
| 2 - 3 | | до 60 | | до 6 | | до 3 |
| 4 - 6 | | до 40 | | до 4 | | до 2 |
| 1.3 | Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы) | 1 | | до 60 | | до 6 | | до 3 |
| 2 - 3 | | до 40 | | до 4 | | до 2 |
| 4 - 6 | | до 20 | | до 2 | | до 1 |
| 1.4 | Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования | 1 | | до 40 | | до 4 | | до 2 |
| 2-3 | | до 20 | | до 2 | | до 1 |
| 2. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов | | | | | | | | |
| 2.1 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России;  на Кубке России | 1 | | до 100 | | до 10 | | до 5 |
| 2 - 3 | | до 80 | | до 8 | | до 4 |
| 4 - 6 | | до 60 | | до 6 | | до 3 |
| 2.2 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места:  на Первенстве России (среди молодежи);  на Спартакиаде молодежи (финалы) | 1 | | до 80 | | до 8 | | до 4 |
| 2 - 3 | | до 60 | | до 6 | | до 3 |
| 4 - 6 | | до 40 | | до 4 | | до 2 |
| 2.3 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места:  на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы);  на Спартакиаде учащихся (финалы) | | 1 | | до 60 | | до 6 | до 3 |
| 2 - 3 | | до 40 | | до 4 | до 2 |
| 4 - 6 | | до 20 | | до 2 | до 1 |
| 2.4 | За подготовку команды (членов команды), занявших места  на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях | | 1 | | до 40 | | до 4 | до 2 |
| 2 - 3 | | до 20 | | до 2 | до 1 |

Размер норматива стимулирования тренера за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по основной занимаемой должности, основному месту работы по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям-до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия норматива стимулирования спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива стимулирования соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

При определении размера норматива стимулирования тренера в международных спортивных соревнованиях учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований-включенных в спортивные сборные команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

11. Для должностей тренер-консультант, старший тренер спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, старший тренер по резерву спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, главный тренер спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры устанавливаются стимулирующие выплаты на основании критериев, утвержденных локальным нормативным актом учреждения, и включающие в себя показатели, зависящие от результатов выступления спортсменов на официальных спортивных соревнованиях, а также количества подготовленных членов спортивной сборной Российской Федерации по видам спорта.

Приложение 2

к [Положению](#P1046) об определении размеров

и условий оплаты труда руководителей и работников

муниципальных учреждений

дополнительного образования

Ханты-Мансийского района

в сфере физической культуры и спорта,

подведомственных Администрации

Ханты-Мансийского района

Особенности оплаты и нормирования труда преподавателей

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом,-методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.
2. Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам, образовательным программам, кадрового обеспечения учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.
3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.
4. Объем учебной нагрузки педагогических работников установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.
5. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.
6. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы предусмотренная пунктом 16 раздела II приложения 2 настоящего постановления, является расчетной величиной для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением объема учебной (преподавательской) работы в неделю (год).
7. За учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной (преподавательской) работы и исчисляется путем умножения размера ставки заработной платы, установленной за календарный месяц 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 (год) и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю (год), установленную за ставку заработной платы.

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» [↑](#footnote-ref-1)
2. В перечень работников, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, включаются должности основного персонала организации (инструкторы-методисты, старшие инструкторы-методисты, администраторы тренировочного процесса, тренеры по смежным видам спорта, первый тренер, тренер, ранее участвовавший в подготовке спортсмена, специалист по подготовке спортивного инвентаря, хореографы, концертмейстеры, медицинские работники, психологи, механики по техническим видам спорта, сурдопереводчики). [↑](#footnote-ref-2)
3. К иным специалистам относятся работники административно-управленческого, вспомогательного персонала учреждения. [↑](#footnote-ref-3)