

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

**АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 06.11.2012 № 265

*г. Ханты-Мансийск*

Об установлении системы оплаты

труда работников муниципальных

казенных и бюджетных учреждений

Ханты-Мансийского района,

руководителей

 В соответствии со ст. 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 4 ст. 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, ч. 2 ст. 53 Федерального закона от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Ханты-Мансийского района, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2012 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 27 декабря 2011 года (протокол № 10), в целях совершенствования муниципальных правовых актов по вопросам оплаты труда работников муниципальных учреждений:

 1. Установить в муниципальных казенных учреждениях, в бюджетных учреждениях Ханты-Мансийского района (далее – муниципальные учреждения либо учреждения) систему оплаты труда работников муниципальных учреждений в соответствии с [пунктом 2](#Par19) настоящего постановления.

 2. Утвердить:

 2.1. [Порядок](#Par83) формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений согласно приложению 1.

 2.2. [Порядок](#Par156) установления размеров должностных окладов (окладов) работников муниципальных учреждений согласно приложению 2.

 2.3. [Порядок](#Par583) определения размера должностного оклада руководителя

муниципального учреждения согласно приложению 3.

 2.4. [Порядок](#Par833) формирования выплат компенсационного и стимулирующего характера работников муниципальных учреждений согласно приложению 4.

 2.5. Порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений согласно приложению 5.

 3. Органам администрации района, в ведомственном подчинении которых находятся муниципальные учреждения, в срок до 01 декабря 2012 года издать правовые акты, регламентирующие конкретные размеры выплат, составляющих фонд оплаты труда работников подведомственных муниципальных учреждений.

 4. Руководителям муниципальных учреждений по согласованию с органами, в ведомственном подчинении которых находятся муниципальные учреждения, до 01 декабря 2010 года:

 4.1. Сформировать и утвердить штатные расписания муниципальных учреждений с учетом соответствия категорий профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих нормам, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – Квалификационные справочники).

 4.2. С учетом мнения профсоюзного органа работников муниципального учреждения утвердить положения об оплате труда работников учреждений (далее – Положение учреждения), сформированные в соответствии с настоящим постановлением.

 4.3. Уведомить работников муниципальных учреждений в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации сроки.

 5. Главным распорядителям бюджетных средств, комитету по финансам администрации района (Горелик Т.Ю.) руководствуясь [пунктами 1](#Par16) и [2](#Par19) настоящего постановления, осуществлять финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке в бюджете Ханты-Мансийского района на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений в части оплаты труда работников, а также на предоставление муниципальным бюджетным учреждениям субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

 6. Рекомендовать руководителям муниципальных автономных учреждений при разработке положений об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений руководствоваться настоящим

постановлением.

 7. Действие настоящего постановления распространяется на муниципальные казенные и бюджетные учреждения, за исключением учреждений образования, здравоохранения, культуры.

 8. Опубликовать настоящее постановление в газете «Наш район» и разместить на официальном веб-сайте администрации Ханты-Мансийского района.

 9. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы администрации района по финансам Горелик Т.Ю.

Глава администрации

Ханты-Мансийского района В.Г.Усманов

 Приложение 1

к постановлению администрации

Ханты-Мансийского района

от 06.11.2012 № 265

ПОРЯДОК

ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок устанавливает основные этапы и принципы формирования системы оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений Ханты-Мансийского района, за исключением муниципальных учреждений сферы образования, здравоохранения, культуры (далее – работники учреждения).

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем постановлении, используются в значениях, определенных Бюджетным кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами, регулирующими сферу трудовых и бюджетных правоотношений.

2. Порядок и условия формирования

системы оплаты труда работников учреждений

2.1. Обязательными для руководителей муниципальных учреждений (далее – работодатель) являются следующие условия формирования системы оплаты труда работников учреждений:

2.1.1. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, установленных бюджетной сметой учреждения в соответствии с классификацией расходов бюджетов.

Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется в пределах объема субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) (далее – субсидия на возмещение нормативных затрат), из бюджета Ханты-Мансийского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.2. Ежемесячная заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда работников муниципальных учреждений, не может быть меньше ежемесячной заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации, и соответствия категорий профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих требованиям, предъявляемым Квалификационными справочниками.

2.2. Штатная численность работников муниципальных учреждений устанавливается распоряжением администрации Ханты-Мансийского района о создании муниципальных учреждений

2.3. Заработная плата работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, не может быть менее размера минимальной заработной платы, установленной Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском

автономном округе – Югре» (далее – Соглашение).

2.4. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением, осуществляется работодателем в муниципальном казенном учреждении – в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных бюджетной сметой учреждения на оплату труда; в муниципальном бюджетном учреждении – в пределах средств, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению в виде субсидий на возмещение нормативных затрат из бюджета Ханты-Мансийского района, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

2.5. При установлении Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре в размере, превышающем размер минимальной заработной платы, установленный Соглашением, работодатель производит регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до величины прожиточного минимума, установленной постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, для трудоспособного населения в автономном округе, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

2.6. При формировании системы оплаты труда работников учреждений не допускается регулирование работодателем следующих вопросов:

2.6.1. Формирование и утверждение критериев отнесения профессий рабочих и должностей специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам, отличным от профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп и критериев отнесения профессий рабочих и должностей специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

2.6.2. Перенесение профессий рабочих и должностей служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, отличные от утвержденных приказами Минздравсоцразвития России.

2.6.3. Применение в штатных расписаниях наименований должностей работников, по которым отсутствуют квалификационные характеристики, утвержденные Квалификационными справочниками.

2.6.4. Разработка и утверждение квалификационных характеристик по должностям служащих и профессиям рабочих, отличных от квалификационных характеристик, утвержденных Квалификационными справочниками.

2.6.5. Отступление от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного Правительством Российской Федерации, а также законодательно установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении.

2.6.6. Установление различий в размерах повышающих коэффициентов, иных выплат за один и тот же показатель квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональных квалификационных групп.

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы работников учреждения по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

3. Структура и содержание Положения учреждения

 При формировании Положения учреждения работодатель обязан руководствоваться [приложениями 1](#Par83) – 4 к настоящему постановлению, нормами трудового законодательства, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и предусматривает в Положении учреждения:

3.1. Условия, обеспечивающие:

3.1.1. Зависимость заработной платы каждого работника учреждения от его квалификации, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного им труда.

3.1.2. Равную оплату за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов (окладов) работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.3. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Следующие обязательные разделы:

3.2.1. Раздел «Общие положения», содержащий:

1) преамбулу со ссылкой на основания издания Положения учреждения;

2) общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы;

3) краткую характеристику системы оплаты труда, применяемой для отдельных категорий работников.

3.2.2. Раздел «Порядок и условия оплаты труда работников учреждения», содержащий:

1) перечни профессиональных квалификационных групп работников в разрезе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с указанием перечня профессий рабочих и должностей специалистов и служащих учреждения и критериев отнесения профессий и должностей работников учреждения к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

2) [порядок](#Par156) применения и размеры должностных окладов (окладов) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) по занимаемым должностям (профессиям). Размеры должностных окладов (окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему постановлению;

3) размеры, порядок и условия установления выплат компенсационного характера в соответствии с [приложениями 2](#Par156), [4](#Par833) к настоящему постановлению, с указанием структурных подразделений муниципального учреждения, перечня должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, размера указанных выплат и перечня документов, дающих право на установление указанных выплат;

4) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в соответствии с [приложениями 4](#Par833), [5](#Par1755) к настоящему постановлению;

5) перечни работников основного персонала учреждения, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, и осуществляющих работы и услуги в рамках основной уставной деятельности учреждения, утвержденные в соответствии с [пунктом 2](#Par593) приложения 3 к настоящему постановлению;

6) условия оплаты труда руководителя учреждения в соответствии с [приложениями 3](#Par583), [4](#Par833) к настоящему постановлению.

3.2.3. Раздел «Другие вопросы оплаты труда» либо «Заключительные положения», отражающий особенности оплаты труда отдельных категорий работников, которые, по мнению работодателя, целесообразно отразить в Положениях учреждений, с учетом специфики трудовых отношений.

 Приложение 2

к постановлению администрации

Ханты-Мансийского района

от 06.11.2012 № 265

ПОРЯДОК

УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок определяет основные принципы установления размеров должностных окладов (окладов) работников муниципальных учреждений администрации Ханты-Мансийского района , осуществляющих профессиональную деятельность по должности служащего или профессии рабочего, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за исполнение должностных (трудовых) обязанностей (функций) определенной сложности за календарный месяц.

1.2. Сложность выполняемых работ определяется работодателем с учетом требований, предъявляемых Квалификационными справочниками и нормативными правовыми актами, содержащими используемые квалификационные характеристики профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.3. В зависимости от сложности выполняемых работ и требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, профессии рабочих и должности служащих распределяются работодателем по профессиональным квалификационным группам.

1.4. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации по сферам экономической деятельности, осуществляется работодателем по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих и (или) для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Размеры должностных окладов (окладов)

по профессиональным квалификационным группам

работников учреждений

2.1. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работника, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, устанавливаются в размерах:

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

(приказ Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 №247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным  уровням | Должностной оклад  (оклад),  рублей |
| 1 квалификационныйуровень  | агент по снабжению; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь- машинистка  | 2175 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

(приказ Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 №247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (оклад),  рублей |
| 1 квалификационный уровень  | администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техники всех наименований  | 2610 |
| 2 квалификационный уровень  | заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; диспетчер  | 2820 |
| 3 квалификационный уровень  | начальник отдела   | 3100 |
| 4 квалификационный уровень  | механик; инженер-механик  | 3410 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

(приказ Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 №247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад  (оклад),  рублей |
| 1 квалификационный уровень  | специалист по кадрам; юрист; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; механик, инженер по охране труда и безопасности дорожного движения; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); экономист всех наименований  | 3410 |
| 2 квалификационный уровень  | специалист по кадрам; юрист; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; механик; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); экономист всех наименований; системный администратор  | 3750 |
| 3 квалификационный уровень  |  специалист по кадрам; юрист; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); экономист всех наименований; системный администратор  | 4120 |
| 4 квалификационный уровень  | должности служащих [первого](#Par339) квлификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»  | 4540 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

(приказ Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 №247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад  (оклад),  рублей |
| 1 квалификационный уровень  | начальник отдела ( кадров, материально-технического снабжения, охраны труда, спецотдела и др.);  | 4900 |
| 2 квалификационный уровень  | главный механик; главный энергетик; главный инженер  | 5140 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

(приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к  квалификационным уровням | Должностной оклад  (оклад),  рублей |
| 1 квалификационныйуровень  | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; сторож; гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; оператор копировальных и множительных машин; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; подсобный рабочий  | 2175 |
| 2 квалификационныйуровень  | профессии рабочих, отнесенные к [первому](#Par416) квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)  | 2355 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

(приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к  квалификационным уровням | Должностной оклад  (оклад),  рублей |
| 1 квалификационныйуровень  | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с  | 2355 |
|  | единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля всех типов, автобуса до 7 метров; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; оператор электронно-вычислительных машин  |  |
| 2 квалификационныйуровень  | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 2605 |
| 3 квалификационныйуровень  | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 2870 |
| 4 квалификационныйуровень  | наименования профессий рабочих, предусмотренных [1](#Par446) - [3](#Par460) квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы (особо ответственные работы): водитель автомобиля; слесарь-сантехник; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования  | 3160 |

Примечание:

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 и более разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или более высокой сложности.

Должностной оклад [4 квалификационного уровня](#Par466) ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» может устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Установление конкретному рабочему должностного оклада [4 квалификационного уровня](#Par466) ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» в соответствии с указанными профессиями рабочих осуществляется приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

 Отмена оплаты труда по должностным окладам [4 квалификационного уровня](#Par466) ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» является изменением условий оплаты труда, о котором работники должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

Профессиональная квалификационная группа должностей

работников внутреннего водного транспорта второго уровня

(приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 №392н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад  |
|  |  |  (оклад),  рублей |
| 1 квалификационныйуровень  | матрос; моторист; рулевой (кормщик)  | 3150 |
| 2 квалификационныйуровень  | профессии рабочих, отнесенные к [1](#Par504) квалификационному уровню, по которым может устанавливаться производное наименование «старший»  | 3460 |
| 4 квалификационныйуровень  | помощник капитана самоходного судна (до 330 кВт); помощник механика самоходного судна (до 330 кВт)  | 3860 |
| 5 квалификационныйуровень  | первый помощник механика самоходного судна (до 330 кВт); помощник капитана самоходного судна (от 331 кВт до 550 кВт); старший помощник капитана самоходного судна (до 330 кВт)  | 4245 |
| 6 квалификационныйуровень  | механик самоходного судна (до 330 кВт); помощник механика самоходного судна (от 331 кВт до 550 кВт)  | 4500 |
| 7 квалификационныйуровень  | капитан самоходного судна (до 330 кВт); электромеханик самоходного судна (от 331 до 550 кВт)  | 4700 |
| 8 квалификационныйуровень  | механик самоходного судна (от 331 кВт до 550 кВт)  | 4900 |
| 9 квалификационныйуровень  | капитан самоходного судна (от 331 кВт до 550 кВт)  | 5200 |

Профессиональная квалификационная группа должностей

работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах (приказ Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 №242н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад  (оклад),  рублей |
| 1 квалификационныйуровень  | оперативный дежурный | 3150 |
| 2 квалификационныйуровень  | специалист гражданской обороны  | 3465 |

 Должности руководителей, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам | Должностнойоклад  (оклад),  рублей |
| Заместитель директора (руководителя) учреждения; главный бухгалтер | 5900 |

 2.2. Наименования должностей (профессий) работников муниципальных учреждений, не вошедших в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации по сферам экономической деятельности, приведены в соответствие с требованиями, предъявляемыми Квалификационными справочниками для данных категорий должностей (профессий) работников.

При формировании штатных расписаний работников муниципальных учреждений работодатели используют наименования должностей (профессий), не вошедших в профессиональные квалификационные группы, в строгом соответствии с наименованиями должностей (профессий), указанными в [пункте 2.1](#Par175) настоящего раздела.

2.3. По должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, минимальные размеры должностных окладов (окладов) по которым не установлены [пунктом 2.1](#Par175) настоящего раздела, размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются работодателем самостоятельно и отражаются в соответствующем разделе Положения учреждения с обязательным отражением порядка и условий установления.

2.4. По должности заместителя руководителя (начальника) структурной единицы учреждения (отдела, службы) размер должностного оклада устанавливается на 10 – 30 процентов ниже от установленного должностного оклада руководителя (начальника) данной структурной единицы учреждения (отдела, службы).

2.5. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, водителям автомобилей всех типов, независимо от грузоподъемности, тарифицированным ранее не ниже 6 (шестого) разряда Единой тарифной сетки по перечням, утвержденным министерствами и ведомствами Российской Федерации и Министерством труда Российской Федерации, на время выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ или на определенный период времени (месяц, квартал, год) соответствующим работодателем в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения минимальные оклады, установленные с учетом минимального размера повышающего коэффициента к окладу по профессии в сфере деятельности «Общеотраслевые профессии рабочих» в [пункте 2.1](#Par175) настоящего раздела, могут быть увеличены от 30 до 60 процентов при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

В штатное расписание учреждения оклады по указанным должностям включаются без учета указанного увеличения.

2.6. Конкретный перечень профессий высококвалифицированных рабочих, а также перечень важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений, разработанными в соответствии с нормами трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с участием профсоюзного органа работников учреждения.

2.7. Работодатель, исходя из профессиональных квалификационных групп, при установлении размеров окладов рабочих, должностных окладов специалистов и служащих учреждения применяет:

2.7.1. Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу (окладу) по занимаемой должности (профессии) – в соответствии с [пунктом 2.1](#Par175) настоящего раздела.

Решение о применении работникам учреждения повышающих коэффициентов к минимальному должностному окладу (окладу) по занимаемой должности (профессии), указанным в [пункте 2.1](#Par175) настоящего раздела, в иных размерах, отличных от размеров, установленных настоящим Порядком, принимается работодателем с учетом внутридолжностного категорирования по соответствующим профессиональным квалификационным группам в муниципальных казенных учреждениях – в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных бюджетной сметой учреждения, на оплату труда работников в муниципальных бюджетных учреждениях – в пределах средств, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению в виде субсидий на возмещение нормативных затрат из бюджета Ханты-Мансийского района, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Порядок и условия применения работодателем повышающих коэффициентов, указанных в [пункте 2.1](#Par175) настоящего раздела, в иных размерах, отличных от размеров, установленных настоящим Порядком, указывается в Положении учреждения.

2.7.2. Повышающий коэффициент к минимальному (установленному) должностному окладу (окладу) по учреждению, структурному подразделению учреждения.

Выплаты с применением повышающего коэффициента к минимальному (установленному) должностному окладу (окладу) по учреждению, структурному подразделению учреждения устанавливаются всем работникам муниципального учреждения, структурного подразделения учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение о применении повышающего коэффициента к минимальному (установленному) должностному окладу (окладу) по учреждению, структурному подразделению учреждения принимается работодателем по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

2.7.3. Повышающий коэффициент к минимальному (установленному) должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию:

1) повышающий коэффициент к окладу за вторую квалификационную категорию – 0,1;

2) повышающий коэффициент к окладу за первую квалификационную категорию – 0,2;

3) повышающий коэффициент к окладу за высшую квалификационную категорию – 0,3;

4) повышающий коэффициент к окладу за присвоенную квалификационную категорию водителям автомобилей за отработанное в качестве водителя время:

1 класса – 0,25;

2 класса – 0,10.

Размеры повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливаются работникам учреждения по сферам экономической деятельности учреждения и закрепляются в Положениях учреждения.

Право на установление повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию предоставляется работникам учреждений независимо от ведомственной принадлежности, наличие категории по которым предусмотрено тарифно-квалификационными требованиями по должности в соответствии с Квалификационным справочником должностей.

2.7.4. Повышающий коэффициент к минимальному (установленному) должностному окладу (окладу) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – в соответствии с [приложением 4](#Par833) к настоящему постановлению.

2.8. Повышающие коэффициенты, указанные в [пункте 2.7](#Par507) настоящего Порядка, применяются к минимальному должностному окладу (окладу) работника по занимаемой должности (профессии) и образуют новый установленный должностной оклад (оклад) работника. Установленный должностной оклад (оклад) учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.9. Размер установленного должностного оклада (оклада) работника учреждения определяется как произведение минимального должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) работника, установленного в [пункте 2.1](#Par175) настоящего раздела, на соответствующие повышающие коэффициенты, указанные в [пункте 2.7](#Par507) настоящего раздела, по следующей формуле:

 УДО = МДО x (1 + ПК1 ) x (1 + ПК2 ) x (1 + ПК3 ) x (1 + ПК4 ), где

 УДО – размер установленного должностного оклада (оклада) работника учреждения;

 МДО – минимальный размер должностного оклада (оклада) работника учреждения по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

 1 – расчетная величина, для установления значения коэффициента, например: 1 + 0,15 = 1,15;

 ПК1 – повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу (окладу) по занимаемой должности (профессии);

 ПК2 – повышающий коэффициент к минимальному (установленному)

 должностному окладу (окладу) по учреждению, структурному подразделению учреждения;

 ПК3 – повышающий коэффициент к минимальному (установленному)

 должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию;

 ПК4 – повышающий коэффициент к минимальному (установленному)

 должностному окладу (окладу) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

 2.10. Выплаты по повышающим коэффициентам к минимальному (установленному) должностному окладу (окладу) работников учреждения, указанные в [пункте 2.7](#Par507) настоящего раздела, устанавливаются работодателем на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, являются гарантированными и обеспечиваются за счет средств местного бюджета.

Порядок и условия применения повышающих коэффициентов указываются в Положении учреждения.

2.11. Необходимость и возможность корректировки минимальных размеров должностных окладов (окладов) работников муниципальных учреждений, утвержденных [пунктом 2.1](#Par175) настоящего раздела, определяют главные распорядители бюджетных средств на основе информации (расчетов) по объемам утвержденного бюджетного финансирования, предоставленной соответствующим подведомственным муниципальным учреждением.

 Приложение 3

к постановлению администрации

 Ханты-Мансийского района

от 06.11.2012 № 265

ПОРЯДОК

 ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Порядок определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения (далее – Порядок) устанавливает основные принципы определения должностного оклада руководителя учреждения.

2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в следующих размерах:

для учреждений, не осуществляющих реализацию муниципальных программ, в 2-кратном размере средней заработной платы работников, включенных в [перечень](#Par633) работников основного персонала муниципального учреждения, утвержденный Положением учреждения, в соответствии с приложением 1 к настоящему Порядку;

для учреждений, осуществляющих реализацию муниципальных программ в количестве от одной до трех, в 3-кратном размере средней заработной платы работников, включенных в [перечень](#Par633) работников основного персонала муниципального учреждения, утвержденный Положением учреждения, в соответствии с приложением 1 к настоящему Порядку;

для учреждений, осуществляющих реализацию муниципальных программ в количестве от четырех до шести, в 4-кратном размере средней заработной платы работников, включенных в [перечень](#Par633) работников основного персонала муниципального учреждения, утвержденный Положением учреждения, в соответствии с приложением 1 к настоящему Порядку;

для учреждений, осуществляющих реализацию муниципальных программ в количестве свыше шести, в 5-кратном размере средней заработной платы работников, включенных в [перечень](#Par633) работников основного персонала муниципального учреждения, утвержденный Положением учреждения, в соответствии с приложением 1 к настоящему Порядку.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется по соглашению сторон трудового договора и оформляется приказом (распоряжением) органа администрации района, в ведомственном подчинении которого находятся муниципальные учреждения.

3. [Расчет](#Par727) средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения осуществляется в соответствии с приложением 2 к настоящему Порядку.

4. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады (оклады), а также выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения как по основной должности работника, так и по должности, занимаемой данным работником на условиях внутреннего совместительства, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

5. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

7. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов (окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

8. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются:

8.1. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени.

8.2. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени.

8.3. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

9. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, во время выходных или нерабочих праздничных дней, принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной и более ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (одна штатная единица).

10. Работники основного персонала учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

10.1. Исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, а именно:

1) 40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) 39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

3) 36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

4) 33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

5) 30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

6) 24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе).

10.2. Определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Приложение 1

к Порядку определения размера должностного

оклада руководителя муниципального учреждения

ПЕРЕЧЕНЬ

РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА

МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работники основного персонала муниципальных учреждений:

1. Инженер, осуществляющий функции в рамках основной уставной деятельности муниципального учреждения.

2. Водитель.

3. Оперативный дежурный.

4. Капитан (механик).

Приложение 2

к Порядку определения размера должностного

оклада руководителя муниципального учреждения

Расчет

средней заработной платы работников

основного персонала муниципального учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование муниципального учреждения)

за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ год

для определения должностного оклада

руководителя муниципального учреждения

Таблица 1

Сумма среднемесячной численности

работников основного персонала

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности  работников  основного  персонала  учреждения | Январь  20\_\_\_ года | ......... | Декабрь  20\_\_\_ года | Сумма средней  численности  работников основного персонала |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Итого сумма среднемесячной численности работников основного персонала муниципального учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ за 20\_\_\_\_ г.  |  |

Таблица 2

Сумма должностных окладов работников

основного персонала за отработанное время

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности  работников  основного  персонала  учреждения | Январь  20\_\_\_ года | ......... | Декабрь  20\_\_\_ года | Сумма должностных окладов работников основного персонала |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Итого сумма должностных окладов работников основногоперсонала муниципального учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ за 20\_\_\_\_ г.  |  |

Таблица 3

Сумма выплат стимулирующего характера, включая премии

работникам основного персонала за отработанное время,

в том числе за счет внебюджетных средств учреждения [<\*>](#Par804)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности  работников  основного  персонала  учреждения | Январь  20\_\_\_ года | ......... | Декабрь  20\_\_\_ года | Сумма выплат  стимулирующего  характера  работников основного персонала |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Итого сумма выплат стимулирующего характера работников основного персонала муниципального учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ за 20\_\_\_\_ г. |  |

<\*> Примечание:

При расчете не учитываются выплаты компенсационного характера, а также периоды отпусков, временной нетрудоспособности и связанные с ними выплаты.

Таблица 4

Средняя заработная плата работников

основного персонала за 20\_\_\_\_ год

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Сумма среднемесячной численности работников основногоперсонала учреждения | Сумма должностных окладов работников основного  персонала  учреждения за отработанное время | Сумма выплат  стимулирующего  характера  работников  основного  персонала  учреждения | Средняя заработная плата работников  основного  персонала  учреждения за  20\_\_\_\_ год |
|  |  |  |  |

Приложение 4

к постановлению администрации

Ханты-Мансийского района

от 06.11.2012 № 265

ПОРЯДОК

ФОРМИРОВАНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО

И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Порядок устанавливает основные принципы формирования компенсационного и стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района (далее – работники либо работники учреждения).

1.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [приложениями 4](#Par833), [5](#Par1755) к настоящему постановлению, обеспечиваются работникам учреждения соответствующими главными распорядителями бюджетных средств, предусмотренными [пунктом 2.1.1](#Par101) приложения 1 к настоящему постановлению.

 1.3. Конкретный размер выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников учреждений устанавливается Положением учреждения.

2. Построение системы компенсационных выплат

работников муниципальных учреждений

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работодателем в процентах или в абсолютных размерах к минимальным (установленным) должностным окладам (окладам) работников учреждений, если иное не установлено настоящим постановлением.

2.2. Перечень видов выплат компенсационного характера включает в себя:

2.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда, с применением следующих повышающих коэффициентов:

1) работникам, занятым на работах с тяжелыми и работах с вредными условиями труда, устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,12 за фактически отработанное в этих условиях время;

2) работникам, занятым на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,24 за фактически отработанное в этих условиях время.

На момент введения системы оплаты труда, при установлении повышающих коэффициентов к минимальному (установленному) должностному окладу (окладу) для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда, указанный повышающий коэффициент устанавливается в ранее установленном размере.

При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий и оснований для применения указанного повышающего коэффициента.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление выплаты с применением указанного коэффициента не производится.

Конкретные размеры выплат определяются по результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда в соответствии с перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, но не менее минимальных размеров повышения оплаты труда, устанавливаемых в соответствии с нормами, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) ежемесячная доплата водителям за ненормированный рабочий день, работу в особом режиме – в размере от 80 процентов до 120 процентов от установленного оклада за фактически отработанное в качестве водителя время;

2) ежемесячная доплата плавсоставу за особый режим работы – в размере 60 процентов от установленного оклада за фактически отработанное время;

3) доплата за расширение зоны обслуживания;

4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляется приказом по учреждению.

2.2.3. Выплаты за выполнение работ различной квалификации.

2.2.4. Доплата за совмещение профессий (должностей).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляется приказом по учреждению.

2.2.5. Доплата за сверхурочную работу.

2.2.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

2.2.7. Доплата к установленному должностному окладу (окладу) за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов работникам муниципальных учреждений – 40 процентов.

2.2.8. Ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Надбавка выплачивается в размерах, установленных Правительством Российской Федерации, и устанавливается работникам учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности и объема сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

2.2.9. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Оплата труда работников учреждений осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и муниципальными правовыми актами.

2.3. Размеры выплат, указанных в [пункте 2.2](#Par854) настоящего раздела, не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера по видам и размерам, предусмотренным [приложениями 4](#Par833), [5](#Par1755) к настоящему постановлению.

3. Построение системы стимулирующих выплат

работников муниципальных учреждений

3.1. В целях стимулирования работников учреждений к качественному труду, достижению конкретных результатов в работе, высокого уровня профессиональной квалификации и мастерства работодатель устанавливает стимулирующие и премиальные выплаты.

 Установление указанных выплат должно соответствовать условиям их осуществления, а также отвечать уставным задачам муниципального учреждения, количественным и качественным показателям, установленным в учреждении для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся работникам учреждения.

Работодатель вправе самостоятельно определять дополнительные виды и размер выплат стимулирующего характера в пределах соответствующих бюджетных ассигнований. На стимулирование работников также могут быть направлены средства из обоснованно сложившейся экономии по фонду оплаты труда, независимо от источников поступления указанных средств.

При этом установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утвержденных Положением учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности учреждения, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.2. Система стимулирования отражается в Положении учреждения и содержит следующие элементы:

3.2.1. Вводную часть, указывающую на цель и источники финансовых средств для обеспечения стимулирования.

3.2.2. Круг работников, на которых распространяются стимулирующие выплаты (перечисление должностей (профессий), наименований подразделений, видов деятельности).

3.2.3. Периодичность выплат (ежемесячная, ежеквартальная, по результатам работы за год, единовременная).

3.2.4. Количественные и качественные показатели (включая порядок их применения) по каждому виду стимулирующих выплат.

3.2.5. Размеры стимулирующих выплат.

3.2.6. Основания (перечень упущений в работе), которые могут служить поводом для выплаты не в полном размере либо невыплаты стимулирующей выплаты, и порядок их применения.

3.2.7. Ответственных (структурное подразделение либо конкретное должностное лицо, отвечающее за достоверность учета фактически достигнутых результатов применения системы стимулирования).

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работодателем к установленным должностным окладам (окладам) работников учреждения.

3.4. Система выплат стимулирующего характера включает в себя:

3.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Критерии установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы формируются с учетом специфики деятельности муниципального учреждения.

Выплата за интенсивность труда устанавливается работнику на срок не более чем до конца календарного года и мотивирует работника к выполнению больших объемов работ с наименьшим количеством затраченных ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.).

В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены:

1) функции, составляющие содержание труда;

2) сложность выполняемых работ;

3) больший объем работ за относительно наименьший временной интервал.

Условия поощрения работников учитывают систему оценки объема, качества и эффективности выполняемой работы, которая основывается на учете конечных результатов и включает набор показателей, имеющих количественное выражение.

3.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.4.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет) устанавливается в Порядке, установленном [приложениями 4](#Par833), 5 к постановлению.

Выплаты за стаж непрерывной работы или выслугу лет являются персонифицированными и устанавливаются каждому работнику с учетом отработанного им времени в учреждениях данной отрасли. Период времени, необходимый для приобретения права на выплату за стаж непрерывной работы, выслугу лет закрепляется в коллективном договоре учреждения.

3.4.4. Ежемесячная доплата молодым специалистам.

Доплата осуществляется в течение трех лет выпускникам образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования, впервые вступившим в трудовые отношения в муниципальном учреждении по специальности в течение года после получения диплома (иного документа об образовании), а в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии, в размере 60 процентов от размера минимальной заработной платы, установленной на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, без учета доплат и надбавок.

Настоящая доплата осуществляется работникам, получившим указанное образование впервые по очной форме обучения.

 3.5. При формировании системы оплаты труда в Положении учреждения перечень выплат стимулирующего характера может быть расширен за счет включения следующих дополнительных выплат стимулирующего характера:

3.5.1. Повышающего коэффициента к установленному должностному окладу (окладу) за наличие ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком:

1) повышающего коэффициента к установленному должностному окладу (окладу) за ученую степень доктора наук – 0,2;

2) повышающего коэффициента к установленному должностному окладу (окладу) за ученую степень кандидата наук – 0,1;

3) повышающего коэффициента к установленному должностному окладу (окладу) награжденным орденами и медалями, ведомственными знаками отличия в труде либо удостоенным почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации или Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, соответствующими профилю выполняемой работы – 0,1.

При наличии у работника двух и более оснований, выплата по повышающему коэффициенту к установленному должностному окладу (окладу) производится только по одному из оснований по желанию работника.

3.5.2. Персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) работника – до 5,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в данном учреждении и других факторов, предусмотренных в Положении учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается работодателем персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом по учреждению.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.6. Размер выплат по повышающим коэффициентам, установленным настоящим приложением, определяется путем умножения повышающего коэффициента на размер установленного должностного оклада (оклада) работника.

3.7. Повышающие коэффициенты к установленным должностным окладам (окладам) работникам учреждения устанавливаются работодателем на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.8. Размеры выплат, порядок и условия их осуществления закрепляются в Положении учреждения.

3.9. Работодатель вправе самостоятельно либо по представлению руководителей структурных подразделений муниципального учреждения выплачивать не в полном размере либо не выплачивать работнику стимулирующую выплату полностью за упущения в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

 3.9.1. Неисполнение или некачественное исполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией.

3.9.2. Представление недостоверной информации.

3.9.3. Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, правил обработки инструмента.

3.9.4. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.9.5. Несоблюдение конфиденциальности полученной информации, нарушение служебной, коммерческой или государственной тайны.

3.9.6. По другим основаниям, предусмотренным Положением учреждения.

3.10. Система премиальных выплат включает выплаты работникам учреждений за определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), установленные Положением учреждения.

Размер премии устанавливается в приказе работодателя в конкретной сумме или в процентном отношении к установленному должностному окладу (окладу).

3.10.1. Ежемесячное премирование работников осуществляется работодателем с учетом следующих показателей:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение установленного периода в выполнении важных работ и мероприятий.

3.10.2. Премирование работников учреждения по итогам работы за установленный период времени.

Данная премия выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда в размере, определяемом работодателем.

 3.10.3. Премирование руководителя муниципального учреждения.

Размер премиального фонда руководителя учреждения определяется в пределах централизованных бюджетных ассигнований до 5 процентов доведенных лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников муниципального казенного учреждения, и в пределах средств на оплату труда работников, предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности муниципальных бюджетных и автономных учреждений, поступающих в установленном порядке в виде субсидий на возмещение нормативных затрат из бюджета Ханты-Мансийского района и средств от приносящей доход деятельности.

 Конкретный процент централизации лимитов бюджетных обязательств на формирование премиального фонда руководителя казенного учреждения определяется приказом (распоряжением) главного распорядителя бюджетных средств ежегодно в течение 15 рабочих дней со дня доведения комитетом по финансам администрации района до главного распорядителя бюджетных средств утвержденных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников.

Порядок формирования конкретного размера премиального фонда руководителя бюджетного или автономного учреждения определяется куратором соответствующего учреждения в пределах средств на оплату труда работников, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности соответствующего муниципального учреждения.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных учреждений.

Руководители учреждений премируются ежеквартально и по итогам работы за год.

По результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период (квартал или год) премирование руководителя учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

 На основании разрешения главы администрации района, оформленного распоряжением администрации района, за выполнение работ, договоров, разработку программ, законопроектов, методик и других документов, имеющих особую важность и сложность, в результате которых получен экономический эффект или другие положительные результаты для улучшения социально-экономического положения в муниципальном районе, определенной отрасли, сфере деятельности, руководителю учреждения выплачивается премия за выполнение особо важного и сложного задания.

 Решение о выплате премии за выполнение особо важного и сложного задания принимается на основании отчета о результате выполнения поручения, представляемого главе администрации района и включающего в себя цель задания, состав лиц, участвующих в выполнении задания, степень участия каждого лица в выполнении задания, сроки, установленные для выполнения задания, сроки выполнения задания, показатели наличия экономического эффекта или иного положительного результата при выполнении задания и оформляется распоряжением администрации района. Конкретный размер премии устанавливается данным распоряжением и не может превышать одного месячного фонда оплаты труда руководителя учреждения на дату издания распоряжения.

 Выплата премии руководителю учреждения производится на основании распоряжения администрации района или приказа органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя в соответствии с муниципальным правовым актом администрации района об утверждении Положения о функциях и полномочиях учредителя в отношении муниципальных учреждений.

 3.10.4. Единовременное премирование.

Для работников муниципальных учреждений, состоящих в списочном составе (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого более 14 календарных дней), в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения устанавливается единовременное премирование к юбилейным датам, профессиональным праздникам в размере до одного месячного фонда оплаты труда.

3.11. При формировании системы оплаты труда в Положение учреждения также включаются следующие виды выплат:

3.11.1. Единовременная выплата к отпуску один раз в календарном году.

Единовременная выплата к отпуску устанавливается работодателем в размере двух месячных фондов оплаты труда.

3.11.2. Материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимается работодателем на основании письменного заявления работника.

3.12. Конкретные виды выплат работникам учреждения, предусмотренных [приложениями 4](#Par833), [5](#Par1755) к настоящему постановлению, устанавливаются работодателем в Положении учреждения. Конкретный размер выплаты по каждому работнику устанавливается в приказе учреждения.

 Приложение 5

к постановлению администрации

Ханты-Мансийского района

от 06.11.2012 № 265

ПОРЯДОК

ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

 Настоящий порядок устанавливает основной перечень выплат для целей формирования фонда оплаты труда работников в муниципальном казенном учреждении и в муниципальном бюджетном учреждении администрации Ханты-Мансийского района.

 1. Стимулирующие выплаты:

 1.1. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность, особый режим работы в связи с работой в иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных, устанавливается в размере от 30 до 60 процентов должностного оклада. Размер ежемесячной надбавки за сложность, напряженность, особый режим работы устанавливается и изменяется приказом (распоряжением) работодателя.

 1.2. Ежемесячная надбавка за особый режим работы водителям устанавливается в размере до 120 процентов, работникам плавсостава – 60 процентов.

 1.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет служащим устанавливается в размере от 10 до 30 процентов должностного оклада:

 10 процентов – при выслуге лет от 1 года до 5 лет;

 15 процентов – при выслуге лет от 5 до 10 лет;

 20 процентов – при выслуге лет от 10 до 15 лет;

 30 процентов – при выслуге лет от 15 и более лет.

 1.4. Премия по результатам работы за месяц устанавливается в размере не более 110 процентов от должностного оклада и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в календарном месяце, определяемому согласно табелю учета рабочего времени, по приказу (распоряжению) работодателя. По водителям размер премии устанавливается от 100 до 180 процентов, в зависимости от сложности и напряженности работы водителя.

 1.5. Премия по результатам работы за квартал устанавливается в размере месячного фонда оплаты труда.

 1.6. Премия по результатам работы за год устанавливается в размере до двух месячных фондов оплаты труда.

 2. Компенсационные выплаты:

 2.1. Ежемесячная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, районный коэффициент выплачивается за работу в местностях с особыми климатическими условиями и устанавливается в размере в соответствии с решением Думы Ханты-Мансийского района от 21.09.2006 № 47 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района».

 2.2. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску, размер которой определяется за год, предшествующий месяцу отпуска, исходя из суммы месячного фонда оплаты труда, установленного в Положении учреждения, одной двенадцатой премии по результатам работы за год, за квартал.