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 Порядка

формирования системы оплаты труда

работников муниципальных

учреждений Ханты-Мансийского района

В целях установления системы оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района, на основании [статей 135](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=657), [144](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=693) Трудового кодекса Российской Федерации, [части 4 статьи 86](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=470713&dst=1487) Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=472832) от 06.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", руководствуясь статьей 32 Устава Ханты-Мансийского района:

1. Утвердить:

1.1. [Порядок](#P50) формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

1.2. [Порядок](#P123) установления размеров окладов (должностных окладов) руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

1.3. [Порядок](#P422) формирования компенсационных, стимулирующих и иных выплат руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района согласно приложению 3 к настоящему постановлению.

1.4. [Порядок](#P615) формирования фонда оплаты труда работников, руководителей муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района согласно приложению 4 к настоящему постановлению.

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

3. 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

[Порядок](#P50) формирования системы оплаты труда

работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района

Раздел I. Общие положения

1. Настоящий Порядок устанавливает основные этапы и принципы формирования системы оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений Ханты-Мансийского района (далее - работники учреждения, муниципальные учреждения).

2. Понятия и термины, применяемые в настоящем постановлении, используются в значениях, определенных Бюджетным [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=470713) Российской Федерации и другими федеральными законами, регулирующими сферу трудовых и бюджетных правоотношений.

Раздел II. Порядок и условия формирования системы оплаты труда работников учреждений

3. Обязательными для руководителей муниципальных учреждений (далее - работодатель, руководитель) являются следующие условия формирования системы оплаты труда работников учреждений:

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 субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания (далее - субсидия на выполнение муниципального задания) из бюджета Ханты-Мансийского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

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.

4. Штатная численность работников муниципальных учреждений устанавливается распоряжением Администрации Ханты-Мансийского района о создании муниципальных учреждений.

5. Заработная плата работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы, компенсационных и стимулирующих выплат, не может быть менее [размера минимальной заработной платы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=78349), установленной Трехсторонним соглашением "О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре" (далее - Соглашение).

6. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до [размера минимальной заработной платы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=78349), 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 выполнение муниципального задания 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.

7. При установлении Правительством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры [величины прожиточного минимума](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=17086) для трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре в размере, превышающем [размер минимальной заработной платы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=78349), установленный Соглашением, работодатель производит регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до [величины прожиточного минимума](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=17086), 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.

8. При формировании системы оплаты труда руководителей, работников учреждений не допускается регулирование работодателем следующих вопросов:

формирование и утверждение профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп и критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

перенесение профессий рабочих и должностей служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменение порядка регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе введение оплаты труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

применение наименования должностей (профессий) работников, не соответствующих наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024) Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

утверждение квалификационных характеристик по должностям служащих и профессиям рабочих;

отступление от единого реестра ученых степеней и ученых званий и порядка присуждения ученых степеней, утверждаемых в установленном порядке;

установление повышающих коэффициентов за наличие среднего профессионального или высшего образования при формировании размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования;

установление по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различий в размерах повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

установление понижающих коэффициентов по должностям служащих, сформированным в профессиональную квалификационную группу должностей, занятие которых требует наличия высшего образования, в случае принятия на такую должность лица, у которого отсутствует высшее образование.

9. При формировании системы оплаты труда работников учреждений предусматривается условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников бюджетных и казенных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности Администрации Ханты-Мансийского района, осуществляющей функции и полномочия учредителя этих учреждений (далее также учредитель).

Указанная норма применяется в отношении учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных муниципальными правовыми актами, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на учредителя, а также обеспечивающих деятельность учредителя (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

В целях настоящего Порядка расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности учредителя, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности учредителя, на установленную численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности учредителя, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Администрацией Ханты-Мансийского района до руководителя подведомственного муниципального учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного муниципального учреждения на численность работников подведомственного муниципального учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

При расчете среднемесячного уровня заработной платы работников муниципальных учреждений не учитывается заработная плата и численность работников, финансируемых за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Раздел III. Структура и содержание Положения об установлении системы оплаты труда учреждения

10. При формировании Положения об установлении системы оплаты труда учреждения (далее Положение учреждения) работодатель обязан руководствоваться [приложениями 1](#P50) - [4](#P615) к настоящему постановлению, нормами трудового законодательства, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и предусматривать в Положении учреждения:

1) условия, обеспечивающие:

зависимость заработной платы каждого работника учреждения от его квалификации, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного им труда;

равную оплату за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов) работников, компенсационных и стимулирующих выплат;

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;

2) следующие обязательные разделы:

2.1. Раздел "Общие положения", содержащий:

преамбулу со ссылкой на основании издания Положения учреждения;

общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы;

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

2.2. Раздел "Порядок и условия оплаты труда работников учреждения", содержащий:

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;

порядок применения и размеры окладов (должностных окладов) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям (профессиям). Размеры окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с [приложением 2](#P123) к настоящему постановлению;

размеры, порядок и условия установления компенсационных выплат в соответствии с [приложениями 2](#P123), [3](#P422) к настоящему постановлению, с указанием структурных подразделений муниципального учреждения, перечня должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливаются компенсационные выплаты, размера указанных выплат и перечня документов, дающих право на установление указанных выплат;

размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат в соответствии с [приложениями 3](#P422), [4](#P615) к настоящему постановлению;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя и главного бухгалтера в соответствии с [приложениями 2](#P123), [3](#P422) к настоящему постановлению;

порядок выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни.

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.

15. Учреждения руководствуются настоящим постановлением при разработке и утверждении соглашений, коллективных договоров и локальных нормативных актов по оплате труда работников учреждений.

Приложение 2

к постановлению Администрации

Ханты-Мансийского района

от 00.00.2024 № 000

[Порядок](#P123) установления размеров окладов (должностных окладов) руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района

Раздел I. Общие положения

1. Настоящий Порядок определяет основные принципы установления размеров окладов (должностных окладов) руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района за исполнение должностных (трудовых) обязанностей (функций) определенной сложности за календарный месяц.

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.

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.

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.

Раздел II. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников учреждений

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

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

([приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=84164) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад  (должностной оклад), рублей |
| 1 квалификационный уровень | агент по снабжению; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка | 4080 |

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

([приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=84164) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад  (должностной оклад), рублей |
| 1 квалификационный уровень | администратор; диспетчер; инспектор по кадрам;  секретарь руководителя;  техники всех наименований | 4895 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; диспетчер; техники всех наименований, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 5292 |
| 3 квалификационный уровень | начальник хозяйственного отдела; техники всех наименований, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 5813 |
| 4 квалификационный уровень | механик | 6396 |

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

([приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=84164) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад  (должностной оклад), рублей |
| 1 квалификационный уровень | специалист по кадрам; юрисконсульт; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); экономист всех наименований; документовед; инженер; эксперт; менеджер | 6396 |
| 2 квалификационный уровень | юрисконсульт; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); экономист всех наименований; документовед; инженер; эксперт; менеджер  (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория) | 7033 |
| 3 квалификационный уровень | юрисконсульт; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); экономист всех наименований; документовед; инженер; эксперт; менеджер  (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория) | 7728 |
| 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий";  ведущий экономист; ведущий инженер | 8514 |
| 5 квалификационный уровень | заместитель главного бухгалтера, главный специалист отдела | 9374 |

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"

([приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=84164) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад  (должностной оклад), рублей |
| 1 квалификационный уровень | начальник отдела (кадров, материально-технического снабжения, охраны труда, спецотдела), начальник единой дежурно-диспетчерской службы и др. | 9189 |
| 2 квалификационный уровень | главный механик; главный энергетик; главный диспетчер; главный специалист по защите информации | 9641 |

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

([приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=79570) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад  (должностной оклад), рублей |
| 1 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; сторож; гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; оператор копировальных и множительных машин; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; подсобный рабочий | 4080 |
| 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | 4490 |

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

([приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=79570) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад  (должностной оклад), рублей |
| 1 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля всех типов, автобуса до 7 метров; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин | 4490 |
| 2 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4967 |
| 3 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5470 |
| 4 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 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 | 6024 |

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 профессиональной квалификационной группы "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 профессиональной квалификационной группы "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 профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые профессии рабочих второго 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=79691) Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 392н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (должностной оклад), рублей |
| 1 квалификационный уровень | матрос; моторист; рулевой (кормщик) | 5911 |
| 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, по которым может устанавливаться производное наименование "старший" | 6488 |
| 4 квалификационный уровень | помощник капитана самоходного судна (до 330 кВт);  помощник механика самоходного судна (до 330 кВт) | 7239 |
| 5 квалификационный уровень | 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) | 7962 |
| 6 квалификационный уровень | механик самоходного судна (до 330 кВт); помощник механика самоходного судна (от 331 кВт до 550 кВт) | 8439 |
| 7 квалификационный уровень | капитан самоходного судна (до 330 кВт); электромеханик самоходного судна (от 331 до 550 кВт) | 8813 |
| 8 квалификационный уровень | механик самоходного судна (от 331 кВт до 550 кВт) | 9188 |
| 9 квалификационный уровень | капитан самоходного судна (от 331 кВт до 550 кВт) | 9753 |

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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=77837) Минздравсоцразвития России

от 27.05.2008 N 242н) Профессиональная квалификационная

группа третьего уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (должностной оклад), рублей |
| 1 квалификационный уровень | инспектор (старший инспектор) по основной деятельности | 5911 |

Должности специалистов, занимающих должности и профессии,

установленные профессиональными стандартами ([приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=187278) Минтруда

России от 10.09.2015 N 625н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Уровень квалификации | Оклад (должностной оклад), рублей |
| Специалист по закупкам | 5 | 7033 |
| Старший специалист по закупкам | 6 | 8514 |
| Ведущий специалист | 7 | 9189 |

Должности руководителей и специалистов, занимающих должности

и профессии, не отнесенные к профессиональным

квалификационным группам

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам | Оклад (должностной оклад), рублей |
| Помощник дежурного оперативного (Оператор - 112) <1> | 5384 |
| Дежурный оперативный <1> | 5911 |
| Специалист в области охраны труда <2>  (код обобщенной трудовой функции А  уровень квалификации 6) | 6396 |
| Специалист в области охраны труда <2>  (код обобщенной трудовой функции В  уровень квалификации 6) | 7033 |
| Специалист в области охраны труда <2>  (код обобщенной трудовой функции С  уровень квалификации 7) | 8514 |
| Заместитель начальника отдела, заместитель начальника единой дежурно-диспетчерской службы - старший дежурный оперативный | 8514 |
| Главный инженер <3> | 9641 |
| Заместитель директора (руководителя) учреждения;  главный бухгалтер <3> | 11060 |
| Директор (руководитель) | 16315 |

--------------------------------

<1> Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ 22.7.01-2021 "Безопасность в чрезвычайных ситуациях, единая дежурно-диспетчерская служба, основные положения";

<2> [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=384863) Минтруда России от 22.04.2021 N 274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда";

<3> [Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=58053) Минтруда России от 21.08.1998 N 37 "Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих".

6. 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 соответствии 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 [п](#P145)ункте 5 настоящего раздела.

7. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, водителям автомобилей всех типов, независимо от грузоподъемности, 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 оклады, установленные в соответствии с [п](#P145)унктом 5 настоящего раздела, с применением к ним повышающего коэффициента к окладу, увеличиваются от 30 до 60 процентов при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Критерии, в зависимости от которых увеличиваются установленные оклады, с учетом повышающего коэффициента к окладу устанавливаются коллективным договором учреждения или Положением учреждения.

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

8. 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.

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

1) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности (профессии) (далее повышающий коэффициент по занимаемой должности) в размере до 2,0.

Решение о применении повышающих коэффициентов по занимаемой должности принимается работодателем с учетом внутридолжностного категорирования по соответствующим профессиональным квалификационным группам, за исключением руководителей учреждений, работников, замещающих должности руководителей структурных подразделений учреждения и их заместителей, которым данный повышающий коэффициент, устанавливается с учетом уровня профессионализма, характера и важности решаемых вопросов, сложности, значимости участка деятельности, специфики его деятельности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных локальным актом учреждения.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается:

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 выполнение муниципального задания из бюджета Ханты-Мансийского района, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за присвоенную квалификационную категорию водителям автомобилей (за отработанное в качестве водителя время) 1 класса - 0,25; 2 класса - 0,10;

3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) руководителю, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - в соответствии с [приложением 3](#P422) к настоящему постановлению.

10. Повышающие коэффициенты, указанные в [пункте](#P376) 9 настоящего раздела, применяются к окладу (должностному окладу) руководителя, работника по занимаемой должности (профессии) и образуют новый установленный должностной оклад. Установленный оклад (должностной оклад) учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

11. Размер установленного должностного оклада руководителя, работника учреждения определяется как произведение оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии), установленного в [пункте](#P145) 5 настоящего раздела, на соответствующие повышающие коэффициенты, указанные в [пункте](#P145) 9 настоящего раздела, по следующей формуле:

УДО = ДО \* (1 + ПК1 + ПК2 + ПК3), где

УДО - размер установленного оклада (должностного оклада) руководителя, работника учреждения;

ДО - размер оклада (должностного оклада) руководителя, работника учреждения, установленного в [пункте](#P145) 5 настоящего раздела;

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

ПК2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за присвоенную квалификационную категорию водителям автомобилей;

ПК3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) руководителю, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

12. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), указанные в [пункте](#P145) 9 настоящего раздела, являются гарантированными, устанавливаются руководителю, работнику учреждения на календарный год с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами местного бюджета.

Порядок и условия применения работодателем повышающих коэффициентов, указанных в [пункте](#P145) 9 раздела II, определяются:

в отношении работников учреждения Положением учреждения;

в отношении руководителей учреждений распоряжением Администрации Ханты-Мансийского района.

Руководителю учреждения размер повышающего коэффициента устанавливается распоряжением работодателя.

13. Необходимость и возможность корректировки размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений, утвержденных [пунктом](#P145) 5 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 00.00.2024 № 000

[Порядок](#P422) формирования компенсационных, стимулирующих и иных выплат руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района

Раздел I. Общие положения

1. Настоящий Порядок устанавливает основные принципы формирования компенсационных, стимулирующих и иных выплат фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района (далее - работники либо работники учреждения).

2. Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные [приложениями 3](#P422), [4](#P615) к настоящему постановлению, обеспечиваются работникам учреждения соответствующими главными распорядителями бюджетных средств, за счет средств, предусмотренных [пунктом 3 раздела](#P65) II приложения 1 к настоящему постановлению.

3. Конкретный размер компенсационных, стимулирующих и иных выплат для работников учреждений устанавливается Положением учреждения в соответствии с настоящим постановлением.

Раздел II. Построение системы компенсационных выплат руководителей, работников муниципальных учреждений

4. Компенсационные выплаты устанавливаются работодателем в процентах или в абсолютных размерах к установленным окладам (должностным окладам) руководителей, работников учреждений, если иное не установлено настоящим постановлением.

5. Перечень видов компенсационных выплат включает в себя:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=102527) Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

ежемесячная доплата водителям за ненормированный рабочий день, работу в особом режиме - в размере до 120 процентов от установленного оклада за фактически отработанное в качестве водителя время (конкретный размер доплат устанавливается в порядке и на условиях, определенных Положением учреждения);

ежемесячная доплата плавсоставу за особый режим работы - в размере до 60 процентов от установленного оклада за фактически отработанное время (конкретный размер доплат устанавливается в порядке и на условиях, определенных Положением учреждения);

доплата за расширение зоны обслуживания;

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

Размер доплат за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на которые они устанавливаются, определяются с соблюдением норм Трудового [кодекса](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024) Российской Федерации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляется приказом (распоряжением) работодателя;

3) 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;

4) доплата за сверхурочную работу;

5) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6) доплата к установленному окладу (должностному окладу) за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов работникам муниципальных учреждений - 40 процентов;

7) 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;

8) 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.

6. Размеры выплат, указанных в [пункте](#P441) 5 настоящего раздела, не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения с учетом условий труда устанавливаются компенсационные выплаты по видам и размерам, предусмотренным [приложениями 3](#P422), [4](#P615) к настоящему постановлению.

Раздел III. Построение системы стимулирующих и иных выплат руководителей и работников муниципальных учреждений

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

На стимулирование могут быть направлены средства из обоснованно сложившейся экономии по фонду оплаты труда, независимо от источников поступления указанных средств.

Установление стимулирующих выплат работникам учреждения производится с учетом показателей результатов труда, утвержденных Положением учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения, приказом по учреждению.

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения производится приказом (распоряжением) работодателя.

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

1) вводную часть, указывающую на цель и источники финансовых средств для обеспечения стимулирования;

2) круг работников, на которых распространяются стимулирующие выплаты (перечисление должностей (профессий), наименований подразделений, видов деятельности);

3) периодичность выплат (ежемесячная, по результатам работы за год, единовременная);

4) количественные и качественные показатели (включая порядок их применения) по каждому виду стимулирующих выплат;

5) размеры стимулирующих выплат;

6) основания (перечень упущений в работе) для снижения либо невыплаты стимулирующих выплат, а также порядок такого снижения или невыплаты;

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

10. Стимулирующие выплаты устанавливаются работодателем в процентах или коэффициентах к установленным окладам (должностным окладам) в порядке, предусмотренном [приложениями 3](#P422), [4](#P615) к настоящему постановлению.

11. Система стимулирующих и иных выплат включает в себя:

1) ежемесячную надбавку за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы 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:

функции, составляющие содержание труда;

сложность выполняемых работ;

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;

2) ежемесячную надбавку за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет является персонифицированной и устанавливается каждому работнику индивидуально с учетом общего количества лет, проработанных в сфере деятельности, дающей практические знания и навыки, соответствующие сфере деятельности учреждения и занимаемой должности. Порядок принятия решения и период времени, необходимый для приобретения права на выплату за выслугу лет, закрепляется в Положении учреждения в соответствии с настоящим постановлением.

3) повышающий коэффициент к установленному окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком:

за ученую степень доктора наук - 0,2;

за ученую степень кандидата наук - 0,1;

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 окладу (должностному окладу) производится только по одному из оснований по желанию работника;

4) премию по результатам работы (за месяц, год).

4.1. Премия по итогам работы за месяц устанавливается работодателем с учетом следующих показателей:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

Ежемесячно, до 25 числа текущего месяца, работодатель определяет размер премии по итогам работы за месяц работнику с учетом предложений непосредственного руководителя. Размер премии оформляется ведомостью на выплату премии по итогам работы за месяц.

В ведомости на выплату премии по итогам работы за месяц отражаются следующие сведения: фамилия, имя, отчество, занимаемая должность, размер премии по итогам работы за месяц в процентах, в случае снижения премии - процент ее снижения и причины снижения.

Ведомость на выплату премии по итогам работы за месяц утверждается работодателем.

Перечень упущений, являющихся основанием для снижения (невыплаты) премии по итогам работы за месяц:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Упущения, за которые производится снижение размера выплаты премии | Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера поощрения) |
| 1. | Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | 100 процентов |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, приказов, решений и поручений | 100 процентов |
| 3. | Неквалифицированное и несвоевременное рассмотрение обращений, писем от организаций и граждан | 50 процентов |
| 4. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации | 100 процентов |
| 5. | Невыполнение поручения руководителя | 100 процентов |
| 6. | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений | 50 процентов |
| 7. | Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка | 70 процентов |
| 8. | Невыполнение локальных правовых актов органа местного самоуправления (его структурного подразделения), учреждения | 50 процентов |

Снижение размера премии по итогам работы за месяц оформляется распоряжением (приказом) работодателя на основании представленной докладной записки непосредственного руководителя работника.

В случае снижения (невыплаты) премии по итогам работы за месяц работник должен быть ознакомлен с приказом работодателя, в котором указан размер премии по итогам работы за месяц, процент снижения, причины и основания снижения (невыплаты) премии. При применении дисциплинарного взыскания - увольнение по соответствующим основаниям, премия по итогам работы за месяц не выплачивается.

Работники, которым снижен размер премии по итогам работы за месяц, имеют право обжаловать распоряжение (приказ) работодателя в установленном законодательством порядке, факт обжалования не приостанавливает действие распоряжения (приказа) работодателя.

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

4.2. Премия по результатам работы за год выплачивается при наличии средств по фонду оплаты труда в сроки и размерах, установленных распоряжением Администрации Ханты-Мансийского района.

Премия по результатам работы за год выплачивается в размере не более трех установленных должностных окладов руководителя учреждения, работника учреждения определяемых в соответствии с [пунктом](#P389) 11 раздела II приложения 2 к настоящему постановлению с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

4.3. Премия по результатам работы за месяц, год начисляется пропорционально фактически отработанному времени соответственно в месяце, календарном году согласно табелю учета рабочего времени.

В фактически отработанное время, для исчисления премии по результатам работы за год, включается время нахождения работника в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, на курсах повышения квалификации, профессиональной подготовке, переподготовке, стажировке, на дополнительном дне отдыха, предоставленном работнику, за сдачу крови и ее компонентов. Время работы в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев осуществления трудовой деятельности по сменному графику), период временной нетрудоспособности, дни нахождения в учебном отпуске в расчет премии по результатам работы за год не включаются.

Работникам учреждения, осуществляющим трудовую деятельность по сменному графику в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, премия за год начисляется исходя из суммированного учета рабочего времени. Для данной категории работников в расчет премии по результатам работы за год включается время работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

При переводе руководителя, 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 занимаемых должностей и (или) установленного должностного оклада, результаты расчетов суммируются. Норма рабочего времени применяется отдельно для каждого периода по занимаемой должности и (или) установленного должностного оклада.

12. Премия по результатам работы за год снижается либо не выплачивается по следующим основаниям:

на 100% - в случае применения к работнику, руководителю 3-х и более дисциплинарных взысканий в течение года, за который производится начисление премии;

на 50% - в следующих случаях:

неисполнение или некачественное исполнение основных функций и должностных обязанностей, возложенных должностной инструкцией, письменных поручений непосредственного или вышестоящего руководителя, неквалифицированная подготовка документов или информации;

нарушение правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, правил обработки инструмента;

наличие нарушений, выявленных органами внешнего и внутреннего контроля по результатам проводимых проверок и допущенных непосредственно самим работником либо работниками, находящимися в его подчинении;

нарушение срока предоставления отчетности;

нарушение срока осуществления закупок по муниципальным контрактам для обеспечения деятельности органов местного самоуправления (при наличии данной должностной обязанности в должностной инструкции);

нарушение правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

несоблюдение конфиденциальности полученной информации, нарушение служебной, коммерческой или государственной тайны.

13. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается за выполнение отдельных особо важных и сложных заданий, а также за разработку программ, методик и прочих документов, имеющих особую сложность и важное значение для социально-экономического положения муниципального образования в целом.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда по учреждению и не более одного раза в год на одного работника учреждения.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается работодателем в размере не более двух установленных должностных окладов руководителя, работника учреждения, определяемых в соответствии с [пунктом](#P389) 11 раздела II приложения 2 к настоящему постановлению, с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии) и оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

14. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные [пунктом](#P389) 11 раздела III настоящего Порядка и [пунктом](#P389) 13 раздела III настоящего Порядка и [пунктами 2.3](#P632), [2.](#P635)4 приложения 4 к настоящему постановлению.

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

1) Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по приказу (распоряжению) работодателя при уходе руководителя, работника в очередной оплачиваемый отпуск.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится один раз в календарном году в размере, установленном [пунктом 3.2](#P641) приложения 4 к настоящему постановлению.

Руководителю, работникам учреждения, проработавшим в данном учреждении неполный год, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы производится пропорционально отработанному времени в учреждении.

В случае принятия на работу лиц, замещавших должности в органе местного самоуправления Ханты-Мансийского района, муниципальных учреждениях Ханты-Мансийского района или органе Администрации Ханты-Мансийского района, обладающем правами юридического лица (далее - орган), в период непосредственно предшествующий работе в учреждении, в отработанное время в целях определения указанной выплаты включается период работы в органе. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску в этом случае производится при наличии справки, выданной по прежнему месту работы о неполучении данной выплаты в текущем календарном году.

2) материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается в случае смерти близких родственников (родители, муж (жена), дети, братья и сестры) в размере 30000 рублей в течение 5 рабочих дней на основании приказа (распоряжения) работодателя, при наличии заявления с приложением копий документов, подтверждающих соответствующий факт.

3) единовременная премия за многолетний добросовестный труд.

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 за счет средств бюджета Ханты-Мансийского района и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в пределах экономии средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с [приложением 4](#P615) настоящего постановления.

4) единовременная выплата молодым специалистам.

При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных [частью 3 статьи 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475125&dst=100063) Федерального закона от 30 декабря 2020 года N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам определяется настоящим Порядком и не может превышать двух установленных должностных окладов, определяемых в соответствии с [пунктом](#P389) 11 раздела II приложения 2 к настоящему постановлению, с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии). Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается 1 раз по занимаемой должности по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

16. Руководителю учреждения выплаты, предусмотренные [[пунктом](#P389) 15 раздела III](#P583) настоящего Порядка, устанавливаются работодателем по видам и размерам в соответствии с [приложениями 3](#P422), [4](#P615) к настоящему постановлению.

17. Руководителю, работникам учреждения, заключившим трудовой договор, которому предшествовало замещение должности в органе местного самоуправления Ханты-Мансийского района, муниципальных учреждениях Ханты-Мансийского района или органе Администрации Ханты-Мансийского района, обладающем правами юридического лица, при расчете выплат, исчисление которых производится за 12 месяцев, предшествующих событию (отпуск, единовременная выплата к отпуску, иных выплат), учитываются выплаты, произведенные по прежнему месту работы, подтвержденные соответствующей справкой.

Приложение 4

к постановлению Администрации

Ханты-Мансийского района

от 00.00.2024 № 000

[Порядок](#P615) формирования фонда оплаты труда работников, руководителей муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района

1. Настоящий Порядок устанавливает основной перечень выплат для формирования фонда оплаты труда работников, руководителей в муниципальном казенном учреждении и в муниципальном бюджетном учреждении Ханты-Мансийского района.

2. Стимулирующие выплаты:

2.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере от 30 до 60 процентов должностного оклада. Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается и изменяется приказом (распоряжением) работодателя в порядке, определенном Положением учреждения.

2.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет рассчитывается индивидуально для каждого работника в размере от 10 до 30 процентов установленного 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.

2.3. Премия по результатам работы за месяц рассчитывается в размере 110 процентов от установленного должностного оклада. Водителям размер премии рассчитывается в размере 180 процентов.

2.4. Премия по результатам работы за год выплачивается при наличии средств по фонду оплаты труда в сроки и размерах, установленных приказом (распоряжением) работодателя.

Премия по результатам работы за год выплачивается в размере не более трех установленных должностных окладов руководителя, работника определяемых в соответствии с [пунктом](#P389) 11 раздела II приложения 2 к настоящему постановлению, с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

2.6. Порядок и условия выплаты премий определяются Положением учреждения в соответствии с настоящим постановлением.

3. Компенсационные и иные выплаты:

3.1. Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и районный коэффициент к заработной плате соответственно выплачивается и устанавливается в размерах в соответствии с [решением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=280267) Думы Ханты-Мансийского района от 21.09.2006 N 47 "Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района".

3.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится один раз в календарном году при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере двух установленных должностных окладов руководителя, работника определяемых в соответствии с [пунктом](#P389) 11 раздела II приложения 2 к настоящему постановлению, с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

3.3. Ежемесячная надбавка за особый режим работы водителям устанавливается в размере до 120 процентов, работникам, руководителям плавсостава - до 60 процентов.

4. Полученный расчетным путем плановый годовой фонд оплаты труда работников муниципального учреждения на обеспечение выполнения функций учреждения подлежит согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.