

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 00.00.2024 № 000

*г. Ханты-Мансийск*

Об утверждении Положения

об установлении системы оплаты труда

работников муниципальных учреждений

дополнительного образования

Ханты-Мансийского района

в сфере культуры, подведомственных

Администрации Ханты-Мансийского района

В целях установления системы оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования Ханты-Мансийского района в сфере культуры, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района, в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, с учетом приказа Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 15 марта 2017 года № 2-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» руководствуясь пунктом 13 части 1 статьи 18, частью 1 статьи31 Устава Ханты-Мансийского района:

1 Утвердить [Положение](#P1046) об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования Ханты-Мансийского района в сфере культуры, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2025года.

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

к постановлению Администрации

Ханты-Мансийского района

Положение

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования Ханты-Мансийского района в сфере культуры, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района

 (далее – Положение)

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со [статьями 135, 144](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=692) и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом приказа Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 15 марта 2017 № 2-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района (далее – учреждение, работники, работодатель) и определят:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

заключительные положения.

2. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

- оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда;

- коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

- коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

- коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 3 уровню управления;

- 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 30.12.2020 N 489-ФЗ "О молодежной политике Российской Федерации"), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024) Российской Федерации.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=462957) от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня МРОТ с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется работодателем за счет средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с [разделом VII](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=298278&dst=100524) настоящего Положения.

5. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников организации в соответствии с действующим законодательством.

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

7. Схема расчетов окладов (должностных окладов), тарифных ставок осуществляется исходя из ставки заработной платы работника 1 разряда, установленной в размере 7959 рублей (далее - ставка заработной платы).

8. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада) или тарифной ставки;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, настоящим Положением.

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

Раздел II. Основные условия оплаты труда

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

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

Перечень должностей руководителей учреждения, их заместителей указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей, заместителей

руководителя учреждения

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

13. Схема расчета оклада (должностного оклада) специалиста учреждения устанавливается:

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

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

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников | Наименование должностей |
| 1. | Педагогические работники | педагог дополнительного образования; преподаватель |
| 2. | Работники учреждения, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью | специалист по кадрам, специалист по закупкам, специалист по охране труда, системный администратор (инженер-программист), специалист по информационным ресурсам, и должности, входящие в перечень должностей специалистов Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37;должности, утвержденные профессиональными стандартами; должности, утвержденные приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп» |

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

2500 рублей – за ученую степень доктора наук;

1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

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

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

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

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

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

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

16. Размер базового коэффициента указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Размер базового коэффициента

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

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

Таблица 4

Размер коэффициента специфики работы

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

19. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации (далее – РФ), Союза Советских Социалистических Республик 9Дадее – СССР), Российской Советской Социалистической Республики (далее – РСФСР) или коэффициента за награды и почетные звания
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента
за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

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

20. Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в Таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента за квалификационную категорию

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

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

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

Таблица 6

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
| 1.1. | ордена, медали, знаки | 0,40 |
| 1.2. | почетные, спортивные звания: |  |
| 1.3. | «Народный...» | 0,40 |
| 1.4. | «Заслуженный...» | 0,30 |
| 1.5. | почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования, в сфере культуры | 0,05 |
| 1.6. | в сфере культуры почетные звания: |  |
| 1.7. | «Лауреат международных конкурсов, выставок» | 0,25 |
| 1.8. | «Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации» | 0,10 |
| 2. | Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе: |  |
| 2.1. | медали, знаки | 0,40 |
| 2.2. | почетные звания | 0,25 |
| 2.3. | почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 0,05 |
| 2.4. | почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 0,05 |
| 2.5.  | благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 0,05 |
| 3. | Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
| 3.1. | Золотой знак отличия | 0,25 |
| 3.2. | медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского | 0,20 |
| 3.3. | нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...» | 0,15 |
| 3.4. | иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность» | 0,05 |
| 3.5. | благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования, в сфере культуры | 0,05 |

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

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

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

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

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

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

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

Таблица 7

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

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

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

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

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 9
настоящего Положения.

Таблица 9

Перечень должностей руководителей по уровням управления и размер коэффициента уровня управления

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

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

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

Размер коэффициента индексации составляет 1,15.

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

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Тарифный коэффициент | 1,44  | 1,446  | 1,452  | 1,461  | 1,467  | 1,476  | 1,482  | 1,491  | 1,500  | 1,506  |

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

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

Раздел III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

28. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

29. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

30. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Ханты-Мансийского района [№ 47 «О гарантиях и компенсациях для лиц](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/7d67f489-a0b4-42da-a770-744188680a01.html), проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района».

31. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
| 1. | За работу в ночное время | 20% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы | осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени |
| 2. | За работу в выходной или нерабочий праздничный день | конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором | работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни), в соответствии со [статьей 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=715) Трудового кодекса Российской Федерации, [постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=301326) Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П.По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.Выплата осуществляется с учетом установленных положением об оплате труда (коллективным договором, локальным нормативным актом) организации компенсационных и стимулирующих выплат |
| 3. | За работу с вредными и (или) опасными условиями труда | не менее 4% | по результатам специальной оценки условий труда работника |
| 4. | За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период | полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере | осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, [постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=450508) Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П,оформляется приказом руководителя Учреждения по согласованию сторон |
| 5. | Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | до 100% оклада (должностного оклада), тарифной ставки по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии | осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.Оформляется приказом руководителя учреждения по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы |
| 6. | Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями | 1,7 | осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы Ханты-Мансийского района [№ 47 «О гарантиях и компенсациях для лиц](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/7d67f489-a0b4-42da-a770-744188680a01.html), проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района» |
| 7. | Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | до 50% |

32. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), тарифным ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации

Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерацией, иным нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

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

33. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

премиальная выплата по итогам работы за месяц, год.

34. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника учреждения.

35. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается локальным нормативным актом учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или тарифной ставки работника.

36. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается
персонально каждому работнику в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения. Выплата устанавливается в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или тарифной ставки работника в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Выплата осуществляется ежемесячно и устанавливается персонально каждому работнику.

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

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

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада) или тарифной ставки работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

38. Премиальная выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется в размерах, установленных локальным нормативным актом учреждения, на основании приказа (распоряжения) руководителя учреждения, работодателя с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

Примерный перечень показателей и условий для премирования:

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

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

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

Премиальная выплата по итогам работы за месяц, год устанавливается и выплачивается при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемому в соответствии с [разделом VII](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=298278&dst=100524) настоящего Положения.

Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года не позднее 25 декабря текущего года при наличии средств по фонду оплаты труда в размере до двух окладов (должностных окладов) или тарифных ставок 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). Предельный размер и условия выплаты устанавливаются с учетом фактически отработанного времени.

При этом применяется единый подход к определению размера премии руководителю учреждения, работникам учреждения.

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

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

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

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

39.1. При установлении выплаты стимулирующего характера учитывается, что максимально возможный размер такой выплаты,
при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника учреждения не должен превышать размера, установленного в таблице 13 настоящего Положения.

40. Размер стимулирующих выплат снижается при наличии показателей, установленных в таблице 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Примерный перечень показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат

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

При снижении размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц уменьшение размера месячной заработной платы работника более чем на 20% не допускается.

41. Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника и учитываются для начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с [разделом VII](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=298278&dst=100524) настоящего Положения.

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

42. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с [таблицей 13](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=298278&dst=100386) настоящего Положения.

Таблица 13

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | от 0 до 50%от оклада (должностного оклада) или тарифной ставки работника | устанавливается за:- участие в выполнении важных работ, мероприятий;- интенсивность и напряженность работы;- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения среди населения;- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;- выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором | ежемесячно,в сроки, установленные для выплаты заработной платы,в пределах утвержденного фонда оплаты труда |
| в абсолютном размере | устанавливается работникам рабочих профессий с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов |
| 2. | Выплата за качество выполняемых работ | 0-100% от оклада (должностного оклада) или тарифной ставки | устанавливается в соответствии с показателями эффективности деятельности работников | ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы |
| 3. | Премиальная выплата по итогам работы за месяц | 0-100% от оклада (должностного оклада) или тарифной ставки | премирование устанавливается в соответствии с [пунктами 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=298278&dst=100800) - [40](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=298278&dst=100636) настоящего Положения с учетом фактически отработанного времени согласно табелю учета рабочего времени | ежемесячно, при наличии средств по фонду оплаты труда |
| 4. | Премиальная выплата по итогам работы за год | до 2 окладов (должностных окладов), тарифных ставок | премирование устанавливается в соответствии с [пунктами 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=298278&dst=100800) - [40](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=298278&dst=100636) настоящего Положения с учетом фактически отработанного времени согласно табелю учета рабочего времени | премиальные выплаты по итогам работы за год осуществляются в конце финансового года, при наличии средств по фонду оплаты труда |

Раздел V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей

44. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

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

Размер коэффициента профессиональной компетентности указан
в [таблице 1](#Par11)4 настоящего Положения.

Таблица 14

Размер коэффициента профессиональной компетентности

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

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

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

46. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением.

47. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности, представленной в таблице 15 настоящего Положения.

Таблица 15

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

Соотношение средней заработной платы руководителя, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей) формируется за счет всех источников финансирования и рассчитывается на календарный год.

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

48. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, указанные в пункте 21 настоящего Положения. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается приказом (распоряжением) работодателя в порядке, предусмотренном разделом IV настоящего Положения. Общий объем средств, направляемых на осуществление стимулирующих выплат руководителю учреждения, не должен превышать объем средств, установленный пунктом 51 настоящего Положения.

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

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

50. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в случаях:

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

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

несоблюдение настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

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

Раздел VI. Другие вопросы оплаты труда

52. Настоящим Положением предусмотрены иные выплаты:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;

материальная помощь на погребение близких родственников.

53. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с [разделом VII](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=298278&dst=100524) настоящего Положения.

При установлении единовременной выплаты следует учитывать, что молодым специалистом считается 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 соответствует двум окладам (должностным окладам) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

54. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев), а также на сезонные работы до шести месяцев.

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

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

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

Размер единовременной выплаты не может превышать двух окладов (должностных окладов), тарифных ставок с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

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

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

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

55. Единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами, выплачивается за счет средств бюджета района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты к праздничным дням и профессиональным праздникам осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников, руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, но не более 3 раз в календарном году.

Единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам выплачивается работникам учреждения по основному месту работы, основной занимаемой должности в размере не более 10 тысяч рублей.

Выплата премии осуществляется не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

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

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

почасовая оплата труда.

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

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

58. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

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

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

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

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада (должностного оклада) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Раздел VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

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

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

60.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным учреждениям из местного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

60.2. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала учреждения не должна превышать 40% от общего годового фонда оплаты труда учреждения, в соответствии с перечнем должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

Раздел VIII. Заключительные положения

63. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда учреждением в локальный нормативный акт об оплате труда могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений автономного округа.

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

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