ПРОЕКТ

**ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ–ЮГРА**

 **ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН**

**Д У М А**

**Р Е Ш Е Н И Е**

00.00.2018 № 000

Об установлении системы

оплаты труда руководителей

и работников муниципальных

автономных учреждений,

подведомственных администрации

Ханты-Мансийского района

В целях установления системы оплаты труда руководителей и работников муниципальных автономных учреждений Ханты-Мансийского района, в соответствие со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федеральным законам от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», пунктом 13 части 1 статьи 18 Устава Ханты-Мансийского района,

Дума Ханты-Мансийского района

**РЕШИЛА:**

1.Утвердить:

1.1. [Порядок](#P42) формирования системы оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений, подведомственных администрации Ханты-Мансийского района согласно приложению 1 к настоящему решению.

1.2. [Порядок](#P101) установления размеров должностных окладов (окладов) работников муниципальных автономных учреждений, подведомственных администрации Ханты-Мансийского района согласно приложению 2 к настоящему решению.

1.3. [Порядок](#P310) формирования выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных автономных учреждений, подведомственных администрации Ханты-Мансийского района согласно приложению 3 к настоящему решению.

1.4. Условия оплаты труда руководителя муниципального автономного учреждения, подведомственного администрации Ханты-Мансийского района согласно приложению 4 к настоящему решению.

1.5. [Порядок](#P458) формирования фонда оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений, подведомственных администрации Ханты-Мансийского района согласно приложению 5 к настоящему решению.

2. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2018 года.

Председатель Думы Глава

 Ханты-Мансийского района Ханты-Мансийского района

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_П.Н.Захаров \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_К.Р.Минулин

(подпись,расшифровка подписи) (подпись,расшифровка подписи)

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 года «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 года

 (дата подписания) (дата подписания)

Приложение 1

к решению Думы

Ханты-Мансийского района

от 00.00.2018 № \_\_\_\_

Порядок

формирования системы оплаты труда работников

муниципальных автономных учреждений, подведомственных администрации Ханты-Мансийского района

Статья 1. Общие положения

1. Настоящий Порядок устанавливает основные этапы и принципы формирования системы оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений, подведомственных администрации Ханты-Мансийского района (далее - работники учреждения, автономные учреждения).

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

Статья 2. Порядок и условия формирования системы оплаты труда

работников автономных учреждений

1. Обязательными для руководителей автономных учреждений (далее – работодатель, руководитель) являются следующие условия формирования системы оплаты труда работников автономных учреждений:

1) фонд оплаты труда работников автономного учреждения формируется в пределах объема субсидии на финансовое обеспечение выполнениям 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 автономных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящей системой оплаты труда, не может быть меньше ежемесячной заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и соответствия категорий профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих требованиям, предъявляемым Квалификационными справочниками.

2. Штатная численность работников автономных учреждений устанавливается распоряжением администрации Ханты-Мансийского района о создании автономных учреждений.

3. 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, установленной согласно статье 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации Трехсторонним соглашением "О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре" (далее - Соглашение).

4. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением, осуществляется работодателем в автономном учреждении в пределах средств, поступающих в установленном порядке автономному 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.

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

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

формирование и утверждение критериев отнесения профессий рабочих и должностей специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам, отличным от профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп и критериев отнесения профессий рабочих и должностей специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

перенесение профессий рабочих и должностей служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, отличные от утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

применение в штатных расписаниях наименований должностей работников, по которым отсутствуют квалификационные характеристики, утвержденные Квалификационными справочниками;

разработка и утверждение квалификационных характеристик по должностям служащих и профессиям рабочих, отличных от квалификационных характеристик, утвержденных Квалификационными справочниками;

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

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

оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени;

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

Статья 3. Структура и содержание Положения об установлении системы оплаты труда работников автономного учреждения

1. При формировании Положения об установлении системы оплаты труда работников автономного учреждения (далее – Положение учреждения) работодатель обязан руководствоваться [приложениями 1](#P42) – [3,](#P458) 5 к настоящему решению, нормами трудового законодательства, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и предусматривает в Положении учреждения:

1) условия, обеспечивающие:

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

равную оплату за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов (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 основания 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, критериев отнесения профессий и должностей работников учреждения к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

порядок применения и размеры должностных окладов (окладов) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) по занимаемым должностям (профессиям). Размеры должностных окладов (окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с [приложением 2](#P101) к настоящему решению;

размеры, порядок и условия установления выплат компенсационного характера в соответствии с [приложением 3](#P310) к настоящему решению с указанием структурных подразделений муниципального учреждения, перечня должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, размера указанных выплат и перечня документов, дающих право на установление указанных выплат;

размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в соответствии с [приложением 3](#P310) к настоящему решению;

перечни работников основного персонала учреждения, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, и осуществляющих работы и услуги в рамках основной уставной деятельности учреждения.

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

Приложение 2

к решению Думы

Ханты-Мансийского района

от 00.00.2018 N \_\_\_

Порядок

установления размеров должностных окладов (окладов) работников муниципальных автономных учреждений, подведомственных администрации Ханты-Мансийского района

Статья 1. Общие положения

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

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.

Статья 2. Размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным

квалификационным группам работников автономных учреждений

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

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад (оклад), рублей |
| 1 квалификационный уровень | агент по снабжению; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка | 2262 |

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад (оклад), рублей |
| 1 квалификационный уровень | администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техники всех наименований | 2714 |
| 2 квалификационный уровень | техник II категории | 2933 |
| 3 квалификационный уровень | начальник хозяйственного отдела; техник 1 категории | 3224 |
| 4 квалификационный уровень | механик | 3547 |

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад (оклад), рублей |
| 1 квалификационный уровень | специалист по кадрам; юрисконсульт; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); экономист всех наименований | 3547 |
| 2 квалификационный уровень | юрисконсульт II категории; бухгалтер II категории; бухгалтер-ревизор II категории; инженер по охране труда; инженер-программист (программист) II категории; экономист II категории | 3900 |
| 3 квалификационный уровень | юрисконсульт 1 категории; бухгалтер 1 категории; бухгалтер-ревизор 1 категории; инженер по охране труда 1 категории; инженер-программист (программист) 1 категории; экономист 1 категории | 4285 |
| 4 квалификационный уровень | должности служащих [первого квалификационного уровня](#P156), по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 4722 |
| 5 квалификационный уровень | заместитель главного бухгалтера | 5200 |

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"

(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад (оклад), рублей |
| 1 квалификационный уровень | начальник отдела (кадров, материально-технического снабжения, охраны труда) | 5096 |
| 2 квалификационный уровень | главный механик; главный энергетик | 5346 |

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад (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;гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; оператор копировальных и множительных машин; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий | 2262 |
| 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесенные к [первому квалификационному уровню](#P193), при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | 2450 |

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад (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; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин | 2450 |
| 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 | 2710 |
| 3 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 2985 |

Профессиональная квалификационная группа должностей

работников печатных средств массовой информации

третьего уровня (Приказ Минздравсоцразвития России

от 18.07.2008 N 342н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад (оклад), рублей |
| 1 квалификационный уровень | корреспондент, фотокорреспондент | 3547 |
| 2 квалификационный уровень | дизайнер, старший корреспондент, старший фотокорреспондент | 3900 |

Профессиональная квалификационная группа должностей

работников печатных средств массовой информации

четвертого уровня (Приказ Минздравсоцразвития России

от 18.07.2008 N 342н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад (оклад), рублей |
| 2 квалификационный уровень | ответственный секретарь | 5346 |
| 3 квалификационный уровень | главный редактор | 8580 |

Должности руководителей, не отнесенные

к профессиональным квалификационным группам

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам | Минимальный должностной оклад (оклад), рублей |
| Методист (включая старшего)1 | 3952 |
| Заместитель начальника отдела | 4722 |
| Заместитель директора (руководителя) учреждения; главный бухгалтер2 | 6136 |
| Директор (руководитель) | 8580 |

1. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

2. Постановление Минтруда России от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

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

При формировании штатных расписаний работников автономных учреждений работодатели используют наименования должностей (профессий), не вошедших в профессиональные квалификационные группы, в соответствии с наименованиями должностей (профессий), указанными в части 1 настоящей статьи.

3. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным ранее не ниже 6 (шестого) разряда Единой тарифной сетки по перечням, утвержденным министерствами и ведомствами Российской Федерации и Министерством труда Российской Федерации, на время выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ или на определенный период времени (месяц, квартал, год), соответствующим работодателем в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения, минимальные оклады, установленные с учетом минимального размера повышающего коэффициента к окладу по профессии, в сфере деятельности "Общеотраслевые профессии рабочих" частью 1 настоящей статьи, могут быть увеличены от 30 до 60 процентов при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

4. 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 иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с участием профсоюзного органа работников учреждения.

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

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

Решение о применении работникам учреждения повышающих коэффициентов к минимальному должностному окладу (окладу) по занимаемой должности (профессии), принимается работодателем с учетом внутри должностного категорирования по соответствующим профессиональным квалификационным группам в автономных учреждениях в пределах средств, поступающих в установленном порядке автономному 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 должностному окладу (окладу) руководителю, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - в соответствии с [приложением 3](#P310), 4 к настоящему решению.

6. Повышающие коэффициенты, указанные в [части](#P278) 5 настоящей статьи, применяются к должностному окладу (окладу) руководителя, работника по занимаемой должности (профессии) и образуют новый - установленный должностной оклад (оклад) работника. Установленный должностной оклад (оклад) учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

7. Размер установленного должностного оклада (оклада) руководителя, работника автономного учреждения определяется как произведение должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) работника согласно части 1 настоящей статьи на соответствующие повышающие коэффициенты, указанные в части 5 настоящей статьи, по следующей формуле:



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

ДО - размер должностного оклада (оклада) руководителя, работника учреждения, установленного в части 1 настоящей статьи;

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

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

8. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу), указанные в части 5 настоящей статьи, являются гарантированными, устанавливаются руководителю, работнику учреждения на календарный год с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами местного бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

Порядок и условия применения повышающих коэффициентов согласно части 5 настоящей статьи указываются в Положении учреждения.

Руководителю учреждения размер повышающего коэффициента устанавливается приказом (распоряжением) работодателя.

Приложение 3

к решению Думы

Ханты-Мансийского района

от 00.00.2018 N \_\_\_\_

Порядок

формирования компенсационных, стимулирующих и иных выплат работников автономных муниципальных учреждений, подведомственных администрации Ханты-Мансийского района

Статья 1. Общие положения

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

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

Статья 2. Построение системы компенсационных выплат работников автономных учреждений

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

2. 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 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

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

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 Российской Федерации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляются 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 оформляются приказом (распоряжением) работодателя.

4) доплата за сверхурочную работу;

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

6) доплата к установленному должностному окладу (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 и муниципальными правовыми актами.

3. Размеры выплат, указанных в части 2 настоящей статьи, не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения с учетом условий труда устанавливаются компенсационные выплаты по видам и размерам, предусмотренным настоящим приложением и приложением 5 к настоящему решению.

Статья 3. Построение системы стимулирующих и иных выплат руководителей и работников учреждений

1. В целях стимулирования руководителей и работников автономных 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.

2. 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, ежеквартальная, 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), которые могут служить поводом для выплаты не в полном размере либо невыплаты стимулирующей выплаты, и порядок их применения;

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

3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работодателем в процентах или коэффициентах к установленным должностным окладам (окладам) в порядке, предусмотренном приложениями 4, 5 к настоящему решению.

4. 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 автономного 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.

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

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

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

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

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

Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере деятельности, дающей практические знания и навыки, соответствующие сфере деятельности учреждения и занимаемой должности.

Период времени, необходимый для приобретения права на выплату за выслугу лет, закрепляется в Положении учреждения, в соответствии с настоящим решением.

3) ежемесячную доплату молодым специалистам.

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

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

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

1) за ученую степень доктора наук - 0,2 по соответствующему профилю выполняемой работы;

2) за ученую степень кандидата наук - 0,1 по соответствующему профилю выполняемой работы;

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

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

5) премию по результатам работы (за месяц, квартал, год).

Премия по результатам работы за месяц устанавливается в размере не более 110 процентов от должностного оклада с учетом надбавок и доплат к нему и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в календарном месяце, определяемому согласно табелю учета рабочего времени, по приказу (распоряжению) работодателя.

Премия по результатам работы за месяц осуществляется 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.

Снижение размера премии по результатам работы за месяц оформляется распоряжением (приказом) работодателя на основании представленной докладной записки непосредственного руководителя работника, которая направляется в кадровую службу работодателя не позднее 25 числа текущего месяца. Для объективного принятия решения до издания распоряжения (приказа) с работника берется объяснительная записка. Работник, которому снижен размер премии по результатам работы за месяц, должен быть ознакомлен под личную подпись с соответствующим распоряжением (приказом) работодателя и имеет право обращаться за защитой трудовых прав в соответствии с трудовым законодательством, при этом факт обращения за зашитой не приостанавливает действие распоряжения (приказа) работодателя.

Премия по результатам за месяц снижается (не выплачивается полностью) в соответствии со следующим перечнем нарушений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Нарушения, за которые производится снижение размера выплаты премии | Процент снижения за каждый случай нарушения (в процентах от максимального размера поощрения) |
| 1. | Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | до 100 процентов |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, приказов, решений и поручений  | до 100 процентов |
| 3. | Неквалифицированное и несвоевременное рассмотрение обращений, писем от организаций и граждан | до 50 процентов |
| 4. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации  | до 100 процентов |
| 5. | Невыполнение поручения руководителя  | до 100 процентов |
| 6. | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений  | до 50 процентов |
| 7. | Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка  | до 70 процентов |
| 8. | Невыполнение правовых актов органа местного самоуправления (его структурного подразделения), локальных правовых актов учреждения  | до 50 процентов |

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

Премия по результатам работы за квартал устанавливается в размере не более одного месячного фонда оплаты труда и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в квартале, включая время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске. Период временной нетрудоспособности, время работы в выходные и нерабочие праздничные дни в расчет премии по результатам работы за квартал не включается.

Премия по результатам работы за квартал выплачивается по распоряжению (приказу) работодателя с учетом следующих показателей:

рациональность, эффективность и результативность расходования бюджетных средств, при условии отнесения к исполнению в соответствии с должностными обязанностями;

своевременное, качественное и полное исполнение мероприятий по приоритетным направлениям деятельности учреждения;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в должностные обязанности.

Премия по результатам работы за квартал снижается (не выплачивается полностью) в соответствии с перечнем нарушений, установленным к премии по результатам работы за месяц.

Месячный фонд оплаты труда работника для выплаты премии по результатам работы за квартал включает в себя:

установленный должностной оклад;

ежемесячную надбавку за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячную надбавку за выслугу лет;

ежемесячную доплату молодым специалистам;

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

премию по результатам работы за месяц;

ежемесячную процентную надбавку к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

ежемесячную процентную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

районный коэффициент к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премия по результатам работы за год осуществляется по распоряжению (приказу) работодателя в пределах, установленных распоряжением администрации Ханты-Мансийского района.

Премия по результатам работы за год осуществляется работодателем при отсутствии дисциплинарных взысканий у руководителя, работника на момент принятия решения о выплате соответствующей премии.

Максимальный размер премии по результатам работы за год не может превышать два месячных фонда оплаты труда.

Месячный фонд оплаты труда работника для выплаты премии по результатам работы за год включает в себя:

установленный должностной оклад в отчетном финансовом году;

ежемесячную надбавку за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячную надбавку за выслугу лет;

ежемесячную доплату молодым специалистам;

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

премию по результатам работы за месяц;

ежемесячную процентную надбавку к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

ежемесячную процентную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

районный коэффициент к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премия по результатам работы за год начисляется и выплачивается за фактически отработанное время в календарном году.

В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске. Период временной нетрудоспособности, время работы в выходные и нерабочие праздничные дни в расчет премии по результатам работы за год не включается.

При переводе или перемещении работника учреждения на иную должность и (или) изменении установленного должностного оклада в течение отчетного финансового года, исчисление премии по результатам за отчетный финансовый год производится суммированием премий, рассчитанных по отдельным периодам фактически занимаемых должностей и (или) фактически установленного должностного оклада. Норма рабочего времени применяется отдельно для каждого периода по фактически занимаемой должности и (или) фактически установленного должностного оклада.

5. Работодатель выплачивает не в полном размере либо не выплачивает премию по результатам работы за год руководителю, работнику учреждения полностью, за следующие нарушения:

до 100%, в случае применения к работнику, руководителю 3-х и более дисциплинарных взысканий в течение предшествующего года;

до 50%, в случаях:

неисполнение или некачественное исполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;

представление недостоверной информации;

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

нарушение правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

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

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

Решение о выплате премии за выполнение особо важного и сложного задания принимается на основании отчета о результате выполнения поручения, работ, договоров, разработки программ, муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района, методик и других документов, представляемого главе Ханты-Мансийского района и включающего в себя цель задания, сроки, установленные для выполнения задания, сроки выполнения задания, показатели наличия экономического эффекта или иного положительного результата при выполнении задания, и оформляется распоряжением администрации района. Конкретный размер премии устанавливается данным распоряжением и не может превышать одного месячного фонда оплаты труда руководителя учреждения на дату издания распоряжения.

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

1) единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску один раз в календарном году.

Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску устанавливается работодателем в размере не более одного фонда оплаты труда за счет средств бюджета Ханты-Мансийского района в пределах субсидии на выполнение муниципального задания и в размере не более одного фонда оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размер фонда оплаты труда для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из расчета:

установленный должностной оклад на дату начала ежегодного оплачиваемого отпуска;

ежемесячную надбавку за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячную надбавку за выслугу лет;

ежемесячную доплату молодым специалистам;

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

премию по результатам работы за месяц;

ежемесячную процентную надбавку к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

ежемесячную процентную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

районный коэффициент к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

одной двенадцатой суммы начисленных за год, предшествующих месяцу отпуска, премиальных выплат по итогам работы за год, квартал

Приложение 4

к решению Думы

Ханты-Мансийского района

от 00.00.2018 N \_\_\_\_

Условия

оплаты труда руководителя муниципального автономного учреждения, подведомственного администрации

 Ханты-Мансийского района

1. Заработная плата руководителя автономного учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящими условиями.

2. Должностной оклад руководителя устанавливается в соответствии с частью 1, 5 статьи 2 приложения 2 к настоящему решению распоряжением работодателя.

3. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии со статьей 2 приложения 3 и приложением 5 к настоящему решению.

3. Стимулирующие выплаты руководителю устанавливаются в соответствии пунктом 5 части 4 статьи 3 Приложения 3 и частью 6 статьи 3 Приложения 3 к настоящему решению.

4. Иные выплаты устанавливаются в соответствии частью 7 статьи 3 приложения 3 к настоящему решению.

Указанные выплаты устанавливаются приказом (распоряжением) работодателя и закрепляются в трудовом договоре.

5. Установление стимулирующих выплат, предусмотренных пунктом 5 части 4 статьи 3 Приложения 3 к настоящему решению руководителю учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

6. Перечень критериев оценки и показателей эффективности работы учреждения:

6.1. Критерии оценки и показатели основной деятельности учреждений:

степень готовности учреждения к выполнению целей и функций согласно уставной деятельности;

степень подготовки сотрудников учреждения к выполнению муниципального задания;

своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для органов местного самоуправления;

соблюдение учреждением финансовой дисциплины (в том числе соблюдение финансовых нормативов бюджетных средств, своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, предусмотренных законодательством Российской Федерации);

укрепление материально-технической базы.

6.2. Критерии оценки и целевые показатели финансово-экономической деятельности учреждений:

своевременная выплата заработной платы;

достижения значений показателя соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, установленных автономному учреждению;

отсутствие нарушений бюджетного и налогового законодательства;

своевременное предоставление документов и сведений, связанных с использованием учреждением полномочий получателя бюджетных средств и определенных органами местного самоуправления.

Приложение 5

к решению Думы

Ханты-Мансийского района

от 00.00.2018 N \_\_\_\_

Порядок

формирования фонда оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений Ханты-Мансийского района

1.Настоящий Порядок формирования фонда оплаты труда работников автономных учреждений, подведомственных администрации Ханты-Мансийского района (далее – автономные учреждения) устанавливает основной перечень выплат для формирования фонда оплаты труда работников в автономном учреждении.

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 автономного учреждения;

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

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

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

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

30 процентов - при выслуге лет от 15 и более лет;

2.3. Премия по результатам работы за месяц устанавливается в размере не более 110 процентов от должностного оклада с учетом надбавок и доплат к нему и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в календарном месяце, определяемому согласно табелю учета рабочего времени, по распоряжению (приказу) работодателя.

2.4. Премия по результатам работы за квартал устанавливается в размере месячного фонда оплаты труда работника;

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

3. Компенсационные 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 согласно решению 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";

4. Иные выплаты:

4.1. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску устанавливается работодателем в размере не более одного фонда оплаты труда за счет средств бюджета Ханты-Мансийского района в пределах субсидии на выполнение муниципального задания и в размере не более одного фонда оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда рассчитывается в соответствии частью 7 статьи 3 приложения 3 к настоящему решению.