**ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА**

**ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН**

**ДУМА**

**РЕШЕНИЕ**

21.09.2018 № 350

О Положении об определении размеров

и условий 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, подведомственных администрации Ханты-Мансийского района, на основании статей 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, части 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь пунктом 13 части 1 статьи 18, частью 1 статьи 31 Устава Ханты-Мансийского района,

Дума Ханты-Мансийского района

**РЕШИЛА:**

1. Утвердить Положение об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных автономных учреждений, подведомственных администрации Ханты-Мансийского района, согласно приложению 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  Ханты-Мансийского района  П.Н. Захаров  21.09.2018 | Глава  Ханты-Мансийского района  К.Р. Минулин  27.09.2018 |

Приложение

к решению Думы

Ханты-Мансийского района

от 21.09.2018 № 350

Положение

об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных автономных учреждений,

подведомственных администрации Ханты-Мансийского района

(далее – Положение)

Статья 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района и определяет размеры и условия оплаты труда руководителей и работников муниципальных автономных учреждений, подведомственных администрации Ханты-Мансийского района (далее соответственно: руководитель учреждения, работники учреждения, учреждение).

2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=3E3FFA961D081A090590D12FA2D12F278CE0B6626435B4A9698E4DAAC9F49B8464784959C3d6k7L) Российской Федерации и другими федеральными законами, содержащими нормы трудового права.

Статья 2. Порядок формирования системы оплаты труда учреждения

1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения (далее – система оплаты труда) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера.

Система оплаты труда формируется с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Обязательными условиями формирования системы оплаты труда являются:

1) фонд оплаты труда работников автономного учреждения формируется в пределах объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания (далее - субсидия на выполнение муниципального задания) из бюджета Ханты-Мансийского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

2) заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

4. Месячная заработная плата работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» (далее – Соглашение) при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовая обязанность).

5. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до [размера минимальной заработной платы](consultantplus://offline/ref=3E3FFA961D081A090590CF22B4BD782888E3EB6A6B35BCFB3CD116F79EFD91D3d2k3L), установленной Соглашением, осуществляется в пределах средств, поступающих в установленном порядке учреждению в виде субсидий на выполнение муниципального задания из бюджета Ханты-Мансийского района, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, при соблюдении условий, установленных частью 4 настоящей статьи.

6. При установлении Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры [величины прожиточного минимума](consultantplus://offline/ref=3E3FFA961D081A090590CF22B4BD782888E3EB6A6D3ABFF733D116F79EFD91D3d2k3L) для трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре в размере, превышающем [размер минимальной заработной платы](consultantplus://offline/ref=3E3FFA961D081A090590CF22B4BD782888E3EB6A6B35BCFB3CD116F79EFD91D3d2k3L), установленный Соглашением, работодатель производит регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до [величины прожиточного минимума](consultantplus://offline/ref=3E3FFA961D081A090590CF22B4BD782888E3EB6A6D3ABFF733D116F79EFD91D3d2k3L), 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.

7. При формировании системы оплаты труда не допускается:

1) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

2) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени;

3) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=996B9B1CA1B1A9ACCEF4DA42E04A65FB4A079D29A4C87AA0EE2B8818a2wFH) работ и профессий рабочих, Единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=996B9B1CA1B1A9ACCEF4DA42E04A65FB4A02972EABC87AA0EE2B8818a2wFH) должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных [стандартов](consultantplus://offline/ref=996B9B1CA1B1A9ACCEF4DA42E04A65FB4200932DA0C527AAE672841A28aEwFH), если в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=996B9B1CA1B1A9ACCEF4DA42E04A65FB410D9D21ABC427AAE672841A28aEwFH) Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

4) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

5) отступать от [единого реестра](consultantplus://offline/ref=996B9B1CA1B1A9ACCEF4DA42E04A65FB4200962DABC627AAE672841A28EF3990BB98B9BC61CE3121aEw4H) ученых степеней и ученых званий и [порядка](consultantplus://offline/ref=996B9B1CA1B1A9ACCEF4DA42E04A65FB4100922BA7C027AAE672841A28EF3990BB98B9BC61CE3122aEw4H) присуждения ученых степеней, утверждаемых в установленном порядке;

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

7) устанавливать по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

8) устанавливать понижающие коэффициенты по должностям служащих, сформированным в профессиональную квалификационную группу должностей, занятие которых требует наличия высшего образования, в случае принятия на такую должность лица, у которого отсутствует высшее образование.

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

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

9. Система оплаты труда формируется на основе следующих принципов:

1) верховенство [Конституции](consultantplus://offline/ref=9B6AFE413422B54EC874DF4599700C2680F9F801383111756580AER2NAJ) Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права;

2) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=9B6AFE413422B54EC874DF4599700C2680F9F60C3B60467734D5A02FD0R8NDJ) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и муниципальными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского района;

3) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

4) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

5) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений;

6) обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

10. Система оплаты труда должна включать следующие обязательные разделы:

1) «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) «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;

по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп);

размеры, порядок и условия установления выплат компенсационного характера в соответствии со статьей 4 настоящего Положения, с указанием структурных подразделений 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 со статьей 5 настоящего Положения;

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;

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

Статья 3. Размеры окладов (должностных окладов) руководителя и работников учреждения и порядок их установления

1. В зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, которые необходимы для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего, профессии рабочих и должности служащих распределяются по профессиональным квалификационным группам.

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.

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

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

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

([Приказ](consultantplus://offline/ref=3E3FFA961D081A090590D12FA2D12F2786ECB4616836E9A361D741A8CEFBC49363314551C2612Bd2kDL) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)

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

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

([Приказ](consultantplus://offline/ref=3E3FFA961D081A090590D12FA2D12F2786ECB4616836E9A361D741A8CEFBC49363314551C2612Bd2k9L) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Оклад (должностной  оклад), рублей |
| 1 квалификационный уровень | администратор; диспетчер; инспектор по кадрам;  секретарь руководителя; техники всех наименований | 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](consultantplus://offline/ref=3E3FFA961D081A090590D12FA2D12F2786ECB4616836E9A361D741A8CEFBC49363314551C26128d2kCL) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Оклад  (должностной  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](consultantplus://offline/ref=3E3FFA961D081A090590D12FA2D12F2786ECB4616836E9A361D741A8CEFBC49363314551C26128d2k5L) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Оклад  (должностной  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](consultantplus://offline/ref=3E3FFA961D081A090590D12FA2D12F2789E1B0606C36E9A361D741A8CEFBC49363314551C2612Bd2kDL) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные  к квалификационным уровням | Оклад  (должностной  оклад), рублей |
| 1 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов  в соответствии с единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=3E3FFA961D081A090590D12FA2D12F278FE9BC6E6839B4A9698E4DAAC9F49B8464784950C2612E2Dd7k5L) 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](consultantplus://offline/ref=3E3FFA961D081A090590D12FA2D12F2789E1B0606C36E9A361D741A8CEFBC49363314551C2612Bd2k9L) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные  к квалификационным уровням | Оклад  (должностной  оклад), рублей |
| 1 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов  в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=3E3FFA961D081A090590D12FA2D12F278FE9BC6E6839B4A9698E4DAAC9F49B8464784950C2612E2Dd7k5L)  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](consultantplus://offline/ref=3E3FFA961D081A090590D12FA2D12F278FE9BC6E6839B4A9698E4DAAC9F49B8464784950C2612E2Dd7k5L) 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](consultantplus://offline/ref=3E3FFA961D081A090590D12FA2D12F278FE9BC6E6839B4A9698E4DAAC9F49B8464784950C2612E2Dd7k5L) работ и профессий рабочих | 2985 |

Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации третьего уровня

([Приказ](consultantplus://offline/ref=3E3FFA961D081A090590D12FA2D12F2789E1B5676C36E9A361D741A8CEFBC49363314551C2612Bd2k5L) Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Оклад  (должностной  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](consultantplus://offline/ref=3E3FFA961D081A090590D12FA2D12F2789E1B5676C36E9A361D741A8CEFBC49363314551C26128d2k9L) Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Оклад  (должностной  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 | Оклад (должностной  оклад), рублей |
| Методист (включая старшего)1 | 3952 |
| Заместитель начальника отдела | 4722 |
| Заместитель директора (руководителя) учреждения; главный бухгалтер2 | 6136 |
| Директор (руководитель)2 | 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».

4. При формировании штатных расписаний работников учреждений используются наименования должностей (профессий), не вошедших в профессиональные квалификационные группы, в соответствии с наименованиями должностей (профессий), указанными в квалификационных справочниках для данной категории должностей (профессий) работников.

5. Работодатель, исходя из профессиональных квалификационных групп, при установлении размеров окладов рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждения применяет повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности (профессии) в размере до 2,0.

Решение о применении работникам учреждения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности (профессии) принимается работодателем с учетом внутридолжностного категорирования по соответствующим профессиональным квалификационным группам в учреждении в пределах средств, поступающих в установленном порядке учреждению в виде субсидий на выполнение муниципального задания из бюджета Ханты-Мансийского района, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Повышающий коэффициент, указанный в [части](#P278) 5 настоящей статьи, применяется к окладу (должностному окладу) руководителя, работника учреждения по занимаемой должности (профессии), в результате чего образуется новый - установленный оклад (должностной оклад), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

7. Размер установленного оклада (должностного оклада) руководителя, работника учреждения определяется как произведение оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии) согласно части 3 настоящей статьи на соответствующий повышающий коэффициент, указанный в части 5 настоящей статьи, увеличенный на 1, по следующей формуле:

*УДО = ДО \* (1 + ПК1),* где

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

ДО – размер оклада (должностного оклада) руководителя, работника учреждения, установленного в части 3 настоящей статьи;

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

8. Выплаты с учетом повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), указанные в части 5 настоящей статьи, являются гарантированными, устанавливаются руководителю, работникам учреждения на календарный год с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами бюджета Ханты-Мансийского района и средств от приносящей доход деятельности.

Порядок и условия применения повышающего коэффициента, указанного в части 5 настоящей статьи, определяются системой оплаты труда.

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

Статья 4. Порядок формирования компенсационных выплат

1. Конкретный размер компенсационных выплат для работников учреждений устанавливается системой оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

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

3. Перечень видов компенсационных выплат включает в себя:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которые устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=D30CA40931E7635C7DF8A8E6A29C3045747C1C264EF3D068B2686CF213FEB0F7EABC98BE925AEDD3MAe4L) Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

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

2.1) Доплата за расширение зоны обслуживания и доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер указанных доплат и срок, на которые они устанавливаются, определяются с соблюдением норм Трудового [кодекса](consultantplus://offline/ref=3E3FFA961D081A090590D12FA2D12F278CE0B662653CB4A9698E4DAAC9dFk4L) Российской Федерации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляются приказом (распоряжением) работодателя.

2.2) Доплата за совмещение профессий (должностей).

Размер указанной 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;

2.3) Оплата сверхурочной работы, которая осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3) оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, конкретные размеры которой устанавливаются в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4) доплата к установленному окладу (должностному окладу) за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), которая устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5) ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Данная 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 подтвержденный доступ на законных основаниях.

6) 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 и размерах согласно [решению](consultantplus://offline/ref=3E3FFA961D081A090590CF22B4BD782888E3EB6A6D39B7F63DD24BFD96A49DD124d3k8L) Думы Ханты-Мансийского района от 21.09.2006 № 47 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района».

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

5. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения с учетом условий труда устанавливаются компенсационные выплаты по видам и размерам, предусмотренным настоящим Положением.

Статья 5. Порядок установления и размеры стимулирующих и иных выплат

1. В целях стимулирования руководителей и работников 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 в составе системы оплаты труда учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2. Система стимулирования отражается соответствующим положением, утвержденным в составе Системы оплаты труда (далее – Положение) содержащем 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) перечень упущений в работе, которые являются основаниями для выплаты не в полном размере либо невыплаты стимулирующей выплаты, и порядок их применения;

7) ответственного за достоверность учета фактически достигнутых результатов для применения стимулирующих выплат (структурное подразделение либо конкретное должностное лицо).

3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работодателем в процентах или коэффициентах к установленным окладам (должностным окладам) руководителя и работников учреждения.

4. Система стимулирующих и иных выплат включает в себя:

1) ежемесячную надбавку за интенсивность и высокие результаты работы, которая устанавливается в размере от 30 до 60 процентов от установленного оклада (должностного оклада) руководителя, работников учреждения.

Критерии установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы формируются с учетом специфики деятельности учреждения и устанавливаются в Положении 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 от установленного оклада (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 Положением.

3) ежемесячную доплату молодым специалистам.

Доплата осуществляется в течение трех лет выпускникам образовательных учреждений среднего профессионального и высшего образования, впервые вступившим в трудовые отношения с учреждением по полученной специальности в течение года после получения диплома или иного документа об образовании, а в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии. Доплата осуществляется работникам, получившим указанное образование впервые по очной форме обучения. Размер указанной доплаты составляет 60 процентов от [размера минимальной заработной платы](consultantplus://offline/ref=C111D6B49C536967B0B0E626658325A963070432F279DED7A8541C213CF2CEFAE1PFL), установленной на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, без учета доплат и надбавок;

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

за ученую степень доктора наук – 0,2 по соответствующему профилю выполняемой работы;

за ученую степень кандидата наук – 0,1 по соответствующему профилю выполняемой работы;

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

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

5) премию по результатам работы за месяц, квартал, год;

Премия по результатам работы за месяц, квартал, год выплачивается за фактически отработанное время соответственно в месяце, квартале, календарном году согласно табелю учета рабочего времени.

В фактически отработанное время, для исчисления премии за квартал, год, включаются периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, дни нахождения на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации или стажировке, в служебной командировке. Период временной нетрудоспособности, дни нахождения в учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, дни работы в праздничные и выходные дни, донорские дни в расчет премии по результатам работы за квартал, год не включаются.

5.1) Премия по результатам работы за месяц устанавливается в размере 110 процентов от установленного оклада (должностного оклада) с учетом надбавок и доплат к нему по приказу (распоряжению) работодателя.

Премия по результатам работы за месяц начисляется 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 приказом (распоряжением) 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 приказа (распоряжения) с работника берется объяснительная записка. Непредставление работником объяснительной записки (о чем должен быть составлен соответствующий акт) не является препятствием для снижения размера премии.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | 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 | 100 |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, приказов, решений и поручений | 100 |
| 3. | Неквалифицированное и несвоевременное рассмотрение обращений, писем от организаций и граждан | 50 |
| 4. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление  неверной информации | 100 |
| 5. | Невыполнение поручения руководителя | 100 |
| 6. | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений | 50 |
| 7. | Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка | 70 |
| 8. | Невыполнение правовых актов органа местного самоуправления (его структурного подразделения), локальных правовых актов учреждения | 50 |

При применении дисциплинарного взыскания – увольнение по соответствующим основаниям, премия по результатам работы за месяц не выплачивается.

В случае снижения или невыплаты премии по результатам работы за месяц работник должен быть ознакомлен под личную подпись с приказом (распоряжением) работодателя, в котором определяется размер премии по результатам работы за месяц, подлежащей выплате, причины и основания снижения или невыплаты премии.

Работник, которому снижен размер премии по результатам работы за месяц или которому указанная премия не выплачена, вправе обратиться за защитой трудовых прав в соответствии с трудовым законодательством, при этом факт данного обращения не приостанавливает действие приказа (распоряжения) работодателя.

5.2) Премия по результатам работы за квартал начисляется и выплачивается в размере не более одного месячного фонда оплаты труда.

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

рациональность, эффективность и результативность расходования бюджетных средств, если это относится к должностным обязанностям работника учреждения;

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 (выплачивается не в полном объеме) по основаниям аналогичным для снижения (выплаты не в полном объеме) премии по результатам работы за месяц.

Месячный фонд оплаты труда работника для выплаты премии 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 окладу (должностному 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.

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

Премия по результатам работы за год осуществляется работодателем при отсутствии дисциплинарных взысканий у руководителя, работника учреждения в календарном году, за который производится расчет указанной премии.

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

установленный должностной оклад в календарном году, за который производится начисление премии;

ежемесячную надбавку за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячную надбавку за выслугу лет;

ежемесячную доплату молодым специалистам;

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

премию по результатам работы за месяц;

премию по результатам работы за квартал;

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 выплачивается в размере не более двух месячных фондов оплаты труда, определяемых как сумма средств, направленных для выплаты установленного должностного оклада руководителя, работника учреждения в календарном году, по результатам которого начисляется премия, и установленных ему выплат, перечисленных в предыдущем абзаце настоящего Положения, деленной на 12 и умноженной на 2.

Премия по итогам работы за год выплачивается на основании приказа работодателя не позднее 15 февраля года, следующего за истекшим годом.

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

При переводе работника учреждения на иную должность и (или) изменении установленного оклада (должностного оклада) в течение календарного года, за который производится начисление премии, расчет премии по результатам работы за год производится отдельно по периодам фактически занимаемых должностей и (или) фактически установленного оклада (должностного оклада), результаты расчетов суммируются. 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 полностью не выплачивает премию по результатам работы за год руководителю, работнику учреждения, за следующие упущения (нарушения):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень упущений (нарушений) | Процент снижения  за каждый случай нарушения (в процентах от максимального  размера поощрения) |
| 1. | применения к работнику, руководителю 3-х и более дисциплинарных взысканий в течение календарного года, за который производится начисление премии | 100 |
| 2. | неисполнение или некачественное исполнение обязанностей, закрепленных в должностной инструкции | 50 |
| 3. | представление недостоверной информации | 50 |
| 4. | нарушение правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, правил обработки инструмента | 50 |
| 5. | нарушение правил внутреннего трудового распорядка учреждения | 50 |
| 6. | несоблюдение конфиденциальности полученной информации, нарушение  служебной, коммерческой или государственной тайны | 50 |

6. На основании распоряжения администрации Ханты-Мансийского района за выполнение поручения, 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 Ханты-Мансийского района. Конкретный размер премии устанавливается данным распоряжением и не может превышать один месячный фонд оплаты труда руководителя учреждения на дату издания распоряжения.

7. К иным выплатам относится единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску, которая выплачивается один раз в календарном году.

Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается по основному месту работы и основной занимаемой должности в размере не более одного месячного фонда оплаты труда за счет средств бюджета Ханты-Мансийского района в пределах субсидии на выполнение муниципального задания и в размере не более одного месячного фонда оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размер фонда оплаты труда определяется исходя из расчета: суммы месячного фонда оплаты труда по занимаемой должности и одной двенадцатой премий по результатам работы за квартал, год, начисленных за предшествующий событию календарный год. Размер указанной единовременной выплаты не зависит от итогов оценки труда работника.

Месячный фонд оплаты труда для единовременной выплаты включает в себя следующие выплаты:

установленный должностной оклад на дату издания распоряжения (приказа);

ежемесячную надбавку за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячную надбавку за выслугу лет;

ежемесячную доплату молодым специалистам;

повышающий коэффициент к установленному окладу (должностному 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.

Работникам, проработавшим менее шести месяцев в учреждении, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы производится пропорционально отработанному времени в учреждении.

Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску осуществляется на основании письменного заявления по приказу (распоряжению) работодателя.

Статья 6. Особенности оплаты труда руководителя учреждения

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

2. Должностной оклад руководителя устанавливается в соответствии со статьей 3 настоящего Положения.

3. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии со статьей 4 настоящего Положения.

4. Стимулирующие и иные выплаты руководителю устанавливаются в соответствии со статьей 5 настоящего Положения, за исключением пунктов 1, 2 части 4 статьи 5 настоящего Положения.

5. Выплаты, указанные в частях 3 и 4 настоящей статьи, устанавливаются приказом (распоряжением) работодателя и закрепляются в трудовом договоре (контракте).

6. Установление стимулирующих выплат (премирование по результатам работы за месяц, квартал, год), руководителю учреждения осуществляется в том числе с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, перечень которых приведен в части 7 настоящей статьи.

7. Перечень критериев оценки и показателей эффективности работы учреждения:

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.

2) Критерии оценки и целевые показатели финансово-экономической деятельности учреждений:

своевременная выплата заработной платы;

достижение значений показателя соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, установленных 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.

Статья 7. Порядок формирования фонда оплаты труда

1. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты-Мансийского района, размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
2. Фонд оплаты труда в учреждении определяется суммированием должностных окладов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, из расчета на 12 месяцев. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений, производимых из фонда оплаты труда на страховые взносы в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающих предельную величину базы для начисления страховых взносов).
3. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение норм, установленных настоящим Положением.