

 ПРОЕКТ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

**АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от [Дата документа] № [Номер документа]

*г. Ханты-Мансийск*

Об утверждении Положения

об оплате труда работников

муниципального казенного

учреждения Ханты-Мансийского района

«Управление капитального строительства и ремонта»

В целях установления системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию Администрации Ханты-Мансийского района, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, руководствуясь [статьей 27](https://internet.garant.ru/document/redirect/30712025/18) Устава
Ханты-Мансийского района:

1. Утвердить [Положение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=267604&dst=100012) об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района "Управление капитального строительства и ремонта" согласно приложению
2. Опубликовать настоящее постановление в газете «Наш район»,
в официальном сетевом издании «Наш район Ханты-Мансийский», разместить на официальном сайте Администрации Ханты-Мансийского района.
3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.
4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить
на заместителя главы Ханты-Мансийского района, директора департамента строительства, архитектуры и ЖКХ администрации Ханты-Мансийского района Р.Ш. Речапова

Глава Ханты-Мансийского района К.Р. Минулин

Приложение
к постановлению Администрации

Ханты-Мансийского района

Положение

об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта»

Статья 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района "Управление капитального строительства и ремонта" (далее - Положение) определяет порядок, условия и размеры оплаты труда руководителя (далее - руководитель учреждения) и работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района "Управление капитального строительства и ремонта" (далее - работники учреждения), а также стимулирования труда и условия осуществления иных выплат работникам учреждения.

2. Фонд оплаты труда работников учреждения на соответствующий календарный год формируется, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, установленных бюджетной сметой учреждения в соответствии с классификацией расходов бюджетов.

3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается нормативным правовым актом администрации Ханты-Мансийского района.

4. Заработная плата работников учреждения состоит из:

должностного оклада;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат.

5. К иным выплатам относятся:

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

материальная помощь работнику в случае смерти близких родственников;

единовременная премия за многолетний добросовестный труд.

6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности администрации Ханты-Мансийского района, осуществляющей функции и полномочия учредителя учреждения (далее - Учредитель).

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

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

Статья 2. Порядок и условия установления должностных окладов (окладов) работникам учреждения

1. Должностные оклады работникам учреждения устанавливаются приказом работодателя по занимаемой должности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности по должности, сложности, объема обязанностей, возложенных на работника трудовым договором и должностной инструкцией в [размере](#P164), определяемом в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.
2. Руководителю учреждения к должностному окладу устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,28 (далее – повышающий коэффициент).

Повышающий коэффициент устанавливается за масштаб управления, определяемый самостоятельностью и ответственностью при выполнении поставленных задач, особенности деятельности и значимости муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района "Управление капитального строительства и ремонта" (далее - учреждение) в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных бюджетной сметой учреждения на оплату труда работников учреждения.

Повышающий коэффициент устанавливается приказом работодателя. На должностной оклад с повышающим коэффициентом осуществляется начисление компенсационных и стимулирующих выплат (далее - выплаты).

Статья 3. Компенсационные выплаты

1. К компенсационным выплатам относятся:

ежемесячная надбавка за сложность, напряженность, особый режим работы;

ежемесячная процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

районный коэффициент.

2. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность, особый режим работы выплачивается в связи с работой в иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных, и устанавливается в размере от 30 до 60 процентов должностного оклада.

Размер ежемесячной надбавки за сложность, напряженность, особый режим работы устанавливается и изменяется приказом работодателя в соответствии с критериями, указанными в [приложении 4](#P322) к настоящему Положению.

3. Ежемесячная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, районный коэффициент устанавливаются за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплачиваются в размере, определенном [решением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=148988) Думы Ханты-Мансийского района от 21 сентября 2006 года 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" по приказу работодателя.

Статья 4. Стимулирующие выплаты

1. К стимулирующим выплатам относятся:

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

премии по результатам работы за месяц, год;

премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

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.

Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет (далее - стажа), проработанных в сферах деятельности, дающих практические знания и навыки, соответствующие сфере деятельности учреждения и занимаемой должности.

Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается и изменяется приказом работодателя.

3. Премия по результатам работы за месяц, год устанавливается в целях поощрения добросовестного труда, материального стимулирования к качественному, эффективному и результативному труду с периодичностью выплат за месяц, год.

4. Премия по результатам работы за месяц устанавливается в размере 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 работодателя ежемесячно, до 25 числа текущего месяца при следующих условиях:

надлежащее исполнение должностных обязанностей;

надлежащее исполнение распоряжений (поручений, заданий) работодателя;

соблюдение сроков подготовки и предоставления установленной отчетности, финансовых и иных документов, представления достоверной информации;

соблюдение дисциплины труда, техники безопасности и противопожарной безопасности;

оперативность, инициативность в работе, внесение предложений по вопросам совершенствования и эффективности деятельности учреждения.

5. Премия по итогам работы за год выплачивается в размере до трех должностных окладов с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

В фактически отработанное время, для исчисления премии за 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 год не включаются.

7. Премия по результатам работы за год выплачивается работнику учреждения, проработавшему полный календарный год, а также проработавшему неполный календарный год в связи с:

поступлением на должность в текущем календарном году;

выходом работника на пенсию;

расторжением трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с [пунктами 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=285749&dst=496) и [2 статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=285749&dst=497) Трудового кодекса Российской Федерации;

в связи с прекращением трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в соответствии со [статьей 83](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=285749&dst=100617) Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением [пунктов 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=285749&dst=100622), [8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=285749&dst=517), [11 статьи 83](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=285749&dst=520) Трудового кодекса Российской Федерации);

в связи с прекращением трудового договора по основаниям, предусмотренным [пунктами 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=285749&dst=483), [8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=285749&dst=484), [9 статьи 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=285749&dst=485) Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Премия по результатам работы за месяц, год снижается в соответствии с перечнем упущений, указанных в [приложении 3](#P264) к настоящему Положению.

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

9. 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 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 должностного оклада, результаты расчетов суммируются. Норма рабочего времени применяется отдельно для каждого периода по фактически занимаемой должности и (или) фактически установленного должностного оклада.

10. Приказ работодателя о снижении премии за месяц, квартал, год доводится до сведения работника учреждения под личную роспись.

11. Размер премий по результатам работы за месяц, год устанавливается работодателем с учетом выполнения условий премирования и указывается в ведомости на выплату соответствующей премии, оформляемой согласно приложению 2 к настоящему Положению (далее - ведомость). В случае снижения размера премии в ведомости указывается причина ее снижения. Ведомость формируется с учетом предложений непосредственных руководителей работников учреждения и утверждается приказом работодателя в сроки, установленные абзацем вторым настоящей части.

Ведомость на выплату премии по результатам работы за месяц утверждается не позднее 30 числа месяца, за который производится начисление премии, ведомость на выплату премии по результатам работы за год - не позднее 10 февраля года, за который производится начисление премии.

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

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

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается работодателем в размере не более двух должностных окладов с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и оформляется приказом работодателя.

Статья 5. Иные выплаты

1. Работнику учреждения при уходе в очередной оплачиваемый отпуск производится единовременная выплата к отпуску в размере двух должностных окладов с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Единовременная выплата к отпуску производится один раз в календарном году.

2. Работникам учреждения выплачивается материальная помощь в случае смерти близких родственников (родители, муж (жена), дети, братья и сестры).

Выплата материальной помощи работнику производится в течение 5 рабочих дней на основании приказа руководителя учреждения при наличии личного заявления работника с приложением документов, подтверждающих соответствующий факт в размере 30000 (тридцати тысяч) рублей. Выплата материальной помощи работнику осуществляется в пределах утвержденных ассигнований по смете учреждения.

3. Единовременная премия за многолетний добросовестный труд в размере 10 000 рублей выплачивается по основному месту работы (основной занимаемой должности) работникам учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, проработавшим в учреждениях, органах местного самоуправления, организациях и предприятиях Ханты-Мансийского района не менее 10 лет, при достижении ими возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет на основании правового акта представителя нанимателя (работодателя).

Выплата единовременной премии за многолетний добросовестный труд осуществляется не позднее одного календарного месяца со дня достижения работником указанного возраста на основании сведений, предоставленных кадровой службой представителя нанимателя (работодателя).

Единовременная премия за многолетний добросовестный труд осуществляются в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

Приложение 1

к Положению об оплате труда

работников муниципального

казенного учреждения

Ханты-Мансийского района

"Управление капитального

строительства и ремонта"

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Размеры должностных окладов работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта» |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должностей (профессии) | Должностной оклад, руб. |
| 1 | Директор учреждения | 20 829,0 |
| 2 | Заместитель директора учреждения - главный бухгалтер; главный инженер | 15 051,0 |
| 3 | Заместитель директора учреждения | 13 347,0 |
| 4 | Начальник отдела по учету и отчетности | 11 218,0 |
| 5 | Начальник отдела | 10 357,0 |
| 6 | Бухгалтер 1 категории; эксперт 1 категории | 9 896,0 |
| 7 | Ведущий инженер | 9 669,0 |

Приложение 2

к Положению об оплате труда,

работников муниципального

казенного учреждения

Ханты-Мансийского района

"Управление капитального

строительства и ремонта"

Утверждаю

(указывается должность работодателя)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О.

Ведомость

на выплату премии по результатам работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается месяц, квартал, год)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Ф.И.О. | Занимаемая должность | Процент премии | Процент снижения | Причина снижения |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| (указываются должностинепосредственных руководителей) |  | Ф.И.О. |
|  |  |  |
|  |  |  |

Примечание: в случае составления ведомости на выплату премии руководителя учреждения, ведомость утверждается работодателем, согласование не требуется.

Приложение 3

к Положению об оплате труда,

работников муниципального

казенного учреждения

Ханты-Мансийского района

"Управление капитального

строительства и ремонта"

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Снижение премии по результатам работы за месяц, год |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Упущения | Процент снижения в процентах от максимального размера поощрения |
| 1 | Премия по результатам работы за месяц |  |
| 1.1 | ненадлежащее исполнение должностных обязанностей | 40% |
| 1.2 | ненадлежащее исполнение распоряжений (поручений, заданий) работодателя | 30% |
| 1.3 | несоблюдение сроков подготовки и предоставления установленной отчетности, финансовых документов, предоставления недостоверной информации | 30% |
| 1.4 | несоблюдение дисциплины труда, техники безопасности и противопожарной безопасности | 20% |
| 2 | Премия по результатам работы за год |  |
| 2.1 | наличие фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения | 30% |
| 2.2 | причинения ущерба учреждению, выявленного в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий Департамента и других органов в отношении учреждения | 100% |
| 2.3 | наличие трех и более дисциплинарных взысканий в течение календарного года, за который производится начисление премии | 100% |

Приложение 4

к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного

учреждения Ханты-Мансийского района

"Управление капитального

строительства и ремонта"

Критерии

 установления ежемесячной надбавки за сложность, напряженность, особый режим работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии | Процент надбавок, % |
| 1 | На период испытательного срока | 30 |
| 2 | Компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности учреждения | 40 |
| 3 | Компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности учреждения; выполнение особо важных, ответственных и непредвиденных работ | 50 |
| 4 | Компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности учреждения;выполнение особо важных, ответственных и непредвиденных работ;исполнение должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных | 60 |