

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**городской округ Пыть-Ях**

**Ханты-Мансийского автономного округа-Югра**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

От 14.09.2022 № 415-па

Об установлении системы

оплаты труда работников

муниципальных казенных

учреждений города Пыть-Яха

Руководствуясь [Федеральным законом](https://internet.garant.ru/#/document/186367/entry/0) от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», [статьями 135](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/135), [144](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/144) и [145](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/145) Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с [пунктом 4 статьи 86](https://internet.garant.ru/#/document/12112604/entry/864) Бюджетного кодекса Российской Федерации, [постановлением](https://internet.garant.ru/#/document/45214088/entry/0) Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.112016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», в целях обеспечения сбалансированности отраслевых систем оплаты труда работников в зависимости от уровня квалификации и сложности выполняемых работ:

1. Установить в муниципальных казенных учреждениях города Пыть-Яха систему оплаты труда работников казенных учреждений, согласно [приложению](#sub_1000).

2. Руководителям муниципальных казенных учреждений:

2.1. Разработать положение об оплате труда работников учреждения в соответствии с настоящим постановлением, согласовать его с куратором, представительным органом работников муниципального учреждения и ввести в действие в учреждении с 01.01.2023 года.

2.2. При формировании месячного фонда оплаты труда работников учреждения в новых условиях не допускать снижения достигнутого в 2022 году фонда оплаты труда работников.

2.3. Обеспечить отмену ранее принятых положений об оплате труда, утвержденных распоряжениями администрации города Пыть-Яха.

3. Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, сформированные в соответствии с настоящим постановлением, и внесение в них изменений направлять на согласование финансовому органу администрации города Пыть-Яха.

4. Отделу по внутренней политике, связям с общественными организациями и СМИ управления по внутренней политике (О.В. Кулиш) опубликовать постановление в печатном средстве массовой информации «Официальный вестник» и дополнительно направить для размещения в сетевом издании в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» - pyt-yahinform.ru.».

5. Отделу по обеспечению информационной безопасности (А.А. Мерзляков) разместить постановление на официальном сайте администрации города в сети Интернет.

6. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

7. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

Глава города Пыть-Яха А.Н. Морозов

Приложение

к постановлению администрации

города Пыть-Яха

от 14.09.2022 № 415-па

**Положение   
об установлении системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений города Пыть-Яха (далее - Положение)**

**Раздел I. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений города Пыть-Яха (далее - Положение) регулирует порядок и условия оплаты и стимулирования труда работников муниципальных казенных учреждений "Центр бухгалтерского и комплексного обслуживания города Пыть-Яха, «Управление материально-технического обеспечения органов местного самоуправления города Пыть-Яха", «Управление капитального строительства города Пыть-Ях», «Единая дежурно диспетчерская служба города Пыть-Яха».

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем положении, используются в значениях, определенных [Бюджетным кодексом](http://internet.garant.ru/document/redirect/12112604/0) Российской Федерации, [Трудовым кодексом](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) Российской Федерации, федеральными законами, регулирующими сферу трудовых и бюджетных правоотношений.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже [минимального размера](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0) оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.4. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до [минимального размера](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0) оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени), осуществляется руководителем учреждения в пределах средств фонда оплаты труда.

1.5. Система оплаты труда работников учреждений состоит из:

- должностного оклада (оклада);

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных казенных учреждений не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда лиц, замещающих должности муниципальной службы и лиц, занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления города Пыть-Яха, являющихся работниками Администрации города и ее структурных подразделений (далее - работники Администрации города)

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников Администрации города определяется главными распорядителями бюджетных средств на этапе планирования расходов бюджета на очередной финансовый год путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Администрации города на очередной финансовый год в соответствии с решением Думы города на штатную численность работников Администрации города, установленную на дату расчета расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников Администрации города, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году), и доводится главными распорядителями бюджетных средств до руководителей муниципальных казенных учреждений одновременно с доведением предельных объемов бюджетных ассигнований на очередной финансовый год.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных казенных учреждений определяется путем деления установленного решением Думы города на очередной финансовый год объема лимита бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения (без учета объема лимита бюджетных обязательств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой [районных коэффициентов](http://internet.garant.ru/document/redirect/108125/0) и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на штатную численность работников учреждения, установленную на дату расчета среднемесячного уровня заработной платы работников муниципальных казенных учреждений, (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.7. Руководители учреждений несут ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, не соблюдение требований, установленных настоящим Положением.

**Раздел II. Должностные оклады (оклады) работников**

2.1. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам.

2.2. Размер должностных окладов работников муниципальных казенных учреждений устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с [таблицами 1](https://internet.garant.ru/#/document/45272728/entry/101), 2, 3 приложения 1 к Положению.

2.3. Должностные оклады руководителей муниципальных казенных учреждений устанавливается в соответствии с таблицей 4 [приложения 1](https://internet.garant.ru/#/document/45272728/entry/101) к Положению.

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

2.5. По должности заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера размер должностного оклада устанавливается в соответствии с таблицей 4 приложения 1 к Положению.

**Раздел III. Компенсационные выплаты**

3.1. В целях соблюдения норм действующего законодательства с учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- [районный коэффициент](http://internet.garant.ru/document/redirect/108125/0) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 1,7;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке, определенном решением Думы города Пыть-Яха;

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере;

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, с учетом надбавок и доплат к окладу компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

3.2. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются:

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в размере до 4% от должностного оклада (оклада) за фактически отработанное в этих условиях время;

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем в соответствии со [статьей 147](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/147) Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

3.3. Оплата труда работников учреждений осуществляется с применением [районного коэффициента](http://internet.garant.ru/document/redirect/108125/0) и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и муниципальными правовыми актами.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором до 50 % должностного оклада (оклада);

2) При выполнении сверхурочной работы - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, расчет производится от части должностного оклада, приходящейся на один час работы;

3) доплата к должностному окладу (окладу) за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов в размере 20% от должностного оклада (оклада) за фактически отработанное время.

3.5. При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры доплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Иные выплаты компенсационного характера устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных [Трудовым кодексом](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, содержащими нормы трудового права.

**Раздел IV. Стимулирующие выплаты**

В целях стимулирования работников учреждений к качественному труду, достижению конкретных результатов в работе, высокого уровня профессиональной квалификации и мастерства, работодатель устанавливает стимулирующие и премиальные выплаты, на выплату которых также могут быть направлены средства в пределах доведенного фонда оплаты труда.

Установление указанных выплат должно соответствовать условиям их осуществления, а также отвечать уставным задачам муниципального учреждения, количественным и качественным показателям, утвержденных Положением об оплате труда работников учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся работникам учреждения.

4.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за интенсивность и высокие результаты работы;

- ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за стаж работы;

- премия по результатам работы за месяц;

- премия по результатам работы за год;

- премия за выполнение особо важного и сложного задания;

4.2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) работника за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 80% должностного оклада.

Критерии установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности) формируются в Положении учреждения об оплате труда с учетом специфики деятельности муниципального учреждения.

В качестве факторов, определяющих интенсивность труда (оперативно-техническую готовность), могут быть выделены:

- функции, составляющие содержание труда;

- сложность выполняемых работ;

- больший объем работ за относительно короткий 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.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) работника за интенсивность и высокие результаты работы (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности) устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за стаж работы устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10% от установленного должностного оклада;

- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 15% от установленного должностного оклада;

- при стаже работы от 10 лет до 15 лет - 20% от установленного должностного оклада;

- при стаже работы от 15 лет - 30% от установленного должностного оклада.

Надбавка за стаж работы является персонифицированной и устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом отработанного времени в организациях данной отрасли. Документами для определения стажа, дающего право на установление выплаты, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, в соответствии со [статьей 66.1](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/661) Трудового кодекса Российской Федерации.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет включаются иные периоды работы на должностях по соответствующему профилю профессиональной деятельности Учреждения на соответствующих должностях.

Ежемесячная надбавка за стаж работы выплачивается со дня, следующего за днем издания соответствующего приказа о назначении или изменении размера надбавки.

4.4. Премия по результатам работы за месяц устанавливается работникам в размере до 50% от суммы должностного оклада (оклада) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, и выплачивается в размере пропорционально отработанному времени в календарном месяце согласно табелю учета рабочего времени.

Снижение размера премии по результатам работы за месяц оформляется приказом работодателя на основании представленной докладной записки непосредственного руководителя работника, кадровой службы, а также с учетом объяснительной записки, представленной работником.

Примерный перечень упущений, за которые производится снижение размера ежемесячного премирования:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

- несоблюдение норм трудовой дисциплины (правил внутреннего трудового распорядка учреждения, служебной этики)

- некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, приказов руководителя учреждения, поручений непосредственного руководителя.

Конкретный перечень упущений учреждение устанавливает с учетом специфики своей работы в соответствующем разделе Положения учреждения с обязательным указанием процента снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера премии).

4.5. Премия по результатам работы за год устанавливается работникам в размере двух должностных окладов, с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к нему местностях.

В период для расчета годовой премии не включаются дни временной нетрудоспособности работника, а также дни нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы.

Премия по результатам работы за год выплачивается за счет фонда оплаты труда не позднее первого квартала года, следующего за отчетным.

Работники, имеющим на конец календарного года неснятое дисциплинарное взыскание, а также уволенным за виновные действия, меры поощрения, в виде годовой премии, не применяются.

Работники, у которых менялись должности в течение календарного года годовая премия исчисляется пропорционально отработанному времени по каждой должности.

Уволившиеся работникам по собственному желанию, по сокращению численности, в связи с выходом на пенсию годовая премия выплачивается пропорционально отработанному времени по их личному заявлению с предоставлением банковских реквизитов для перечисления годовой премии.

4.6. Премия за выполнение особо важного и сложного задания.

Премия за выполнение особо важного и сложного задания выплачивается за выполнение работ, договоров, разработку программ, законопроектов, методик и других документов, имеющих особую сложность, в результате которых получен экономический эффект или иные положительные результаты для улучшения социально-экономического положения в городском округе, определенной отрасли, сфере деятельности.

Экономический эффект - реальная экономия бюджетных средств или получение дополнительных бюджетных доходов.

Иной положительный результат - получение положительных результатов, не связанных с денежными средствами.

При определении размера премии учитывается степень участия каждого работника в выполнении задания. Конкретный размер премии устанавливается приказом руководителя учреждения, и не может превышать одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности на дату издания приказа.

**Раздел V. Порядок и условия оплаты труда директоров муниципальных казенных учреждений, их заместителей, главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю учреждения устанавливается работодателем и оформляется распоряжением администрации города. Размеры должностных окладов в таблице 4 приложения 1 к Положению.

5.3. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются работодателем и оформляются приказами руководителя учреждения. Размеры должностных окладов в таблице 4 приложения 1 к Положению.

5.4. Компенсационные выплаты руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом III Положения.

5.5. Перечень, размеры и периодичность стимулирующих выплат (надбавок) руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом IV Положения.

5.6. Иные выплаты руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются работодателем в порядке и размерах, утвержденных решением Думы города Пыть-Яха №635 от 17.02.2006г. "О гарантиях, компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета" (с изменениями и дополнениями) и Положением по оплате труда учреждения.

5.7. Руководителю Учреждения устанавливается стимулирующая выплата за эффективность управления, выплачиваемая по итогам работы за год в размере до одного месячного фонда оплаты труда, устанавливаемом при достижении показателей, обозначенных в таблице 5 приложения 1 к Положению.

Стимулирующая выплата за эффективность управления устанавливаются работодателем по результатам оценки показателей эффективности деятельности учреждением. Решение о выплате директору учреждения стимулирующей выплаты за год принимается на заседании комиссии администрации города по рассмотрению итогов финансово – хозяйственной деятельности организации, с учетом личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, возложенных на Учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, и осуществляется по распоряжению администрации города.

Стимулирующая выплата за эффективность управления выплачивается в декабре текущего года, за счет образовавшейся экономии. Руководитель учреждения самостоятельно не позднее 15 декабря текущего года, предоставляет курирующему заместителю главы города материалы об эффективности управления в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности управления. В случае отсутствия экономии по результатам деятельности учреждения стимулирующая выплата за эффективность управления не выплачивается.

Руководитель несет персональную ответственность за достоверность и полноту предоставляемых данных.

5.8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в соответствии с пунктом 20 постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления заработной платы".

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя не должен превышать пятикратного значения среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения не должен превышать четырехкратного значения среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения.

В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя), в срок до 30 января года, следующего за отчетным, предоставляют курирующему заместителю администрации города Пыть-Яха информацию, подготовленную в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Информация о среднемесячной заработной плате директора муниципального учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, рассчитанной за календарный год, размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в соответствии с требованием статьи 349.5 ТК РФ в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

5.9. Условия оплаты труда директора муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

**VI. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, а также с целью социальной защищенности на работников муниципальных казенных учреждений распространяются виды социальной защищенности, гарантии, компенсации, утвержденные решением Думы города Пыть-Яха №635 от 17.02.2006г. "О гарантиях, компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета" (с изменениями и дополнениями), порядок и условия выплаты которых утверждаются Положениями об оплате труда муниципальных казенных учреждений (в том числе материальная помощь, выплата в связи с юбилеем и единовременная выплата при выходе на пенсию), а также иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску;

- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

- надбавка водителям за классность (квалификационную категорию).

6.2. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску устанавливается в размере трех месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности, исходя из фактически установленных трудовым договором на дату выхода приказа размеров должностного оклада (оклада) и соответствующих выплат компенсационного и стимулирующего характера и выплачивается один раз в календарном году при уходе работника в очередной оплачиваемый отпуск. Лица, вновь принятые на работу в текущем году, не проработавшие полный календарный год, имеют право на единовременную выплату в размере пропорционально отработанному времени.

Право на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска у работников, вновь принятых на работу (в том числе в порядке перевода) в учреждение, работников, приступивших к работе по выходу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

Для лиц, проработавших менее календарного года единовременная выплата начисляется пропорционально отработанному времени, а именно вновь принятым работникам в текущем календарном году, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком в текущем календарном году.

В случае использования ежегодного оплачиваемого отпуска по частям единовременная выплата к отпуску предоставляется одновременно с выплатой отпускных сумм при использовании любой из частей отпуска по заявлению работника.

Единовременная выплата к отпуску не зависит от итогов оценки результатов труда работника.

Единовременная выплата к отпуску при определении среднего заработка учитывается в порядке, предусмотренном Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" для учета вознаграждений по итогам работы за год.

6.3. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в едином размере в отношении всех категорий работников.

Праздничными днями и профессиональными праздниками считать:

- День города Пыть-Яха;

- День образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

- к профессиональному празднику, указанному в локальном акте учреждения;

- в связи с юбилейными датами учреждения (5, 10, 15 лет и каждые последующие пять лет).

Единовременное премирование выплачивается списочному составу работников, состоящих в штате учреждения на дату издания приказа директора, в размере до одного месячного фонда оплаты труда, установленного трудовым договором, или в фиксированной сумме в пределах фонда оплаты труда. В случае получения экономии по фонду оплаты труда, размер единовременной премии максимальными размерами не ограничивается.

В списочный состав не входят работники:

- находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- находящиеся в отпуске в связи с усыновлением новорожденного ребенка и отпуске по уходу за ребенком;

- находившиеся в отпуске без сохранения заработной платы свыше 14 дней подряд;

- принятым на работу на условиях совместительства;

- заключивших срочный трудовой договор до двух месяцев.

6.4. Водителям муниципального учреждения устанавливается надбавка за классность (за квалификационную категорию):

второго класса - 10% от должностного оклада (оклада) в месяц;

первого класса - 25% от должностного оклада (оклада) в месяц.

Квалификационные категории присваиваются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительские удостоверения с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("В", "С", "D", "E"). Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" присваивается работнику, чей водительский стаж составляет не менее трех лет. Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" присваивается работнику, чей водительский стаж в квалификационной категории "водитель автомобиля второго класса" составлял не менее двух лет.

Решение о присвоении надбавки за классность водителю рассматривается в муниципальном учреждении на основании локального акта учреждения и утверждается приказом директора казенного учреждения, основанием являются водительские права и трудовая книжка.

**Раздел VII. Порядок планирования годового фонда оплаты труда**

7.1. При формировании годового фонда оплаты труда работников, предусматриваются средства для выплаты 16 месячных фондов оплаты труда, утвержденных штатным расписанием муниципального учреждения.

7.2. Для планирования годового фонда оплаты труда и начислений на выплаты по оплате труда учреждения годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимых от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

Приложение 1

к [положению](#sub_1000) об установлении системы

оплаты труда работников муниципальных

казенных учреждений

Размеры должностных окладов специалистов и служащих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [профессиональным квалификационным группам](https://internet.garant.ru/#/document/193459/entry/1000) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных [приказом](https://internet.garant.ru/#/document/193459/entry/0) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", установлены в таблице 1 Приложения.

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Профессиональная квалификационная групп "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | | |
| 1.1. | Первый квалификационный уровень | Секретарь руководителя | 5 150 |
| Диспетчер | 5 150 |
| 1.2. | Второй квалификационный уровень | Техник | 6 800 |
| Заведующий хозяйством | 6 800 |
| 2. | Профессиональная квалификационная групп "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | | | |
| 2.1. | Первый квалификационный уровень | Аудитор | 7 155 |
| Бухгалтер | 7 155 |
| Экономист | 7 155 |
| Экономист по договорной и претензионной работе | 7 155 |
| Инженер | 7 155 |
| Инженер - электроник | 7 155 |
| Инженер по защите информации | 7 155 |
| Инженер-программист | 7 155 |
| Юрисконсульт | 7 155 |
| Специалист по кадрам | 7 155 |
| 2.2. | Второй квалификационный уровень | Аудитор II категории | 7 696 |
| Бухгалтер II категории | 7 696 |
| Экономист II категории | 7 696 |
| Экономист по договорной и претензионной работе II категории | 7 696 |
| Инженер II категории | 7 696 |
| Инженер - электроник II категории | 7 696 |
| Инженер по защите информации II категории | 7 696 |
| Инженер-программист II категории | 7 696 |
| Юрисконсульт II категории | 7 696 |
| Специалист по кадрам II категории | 7 696 |
| 2.3. | Третий квалификационный уровень | Аудитор I категории | 8 500 |
| Бухгалтер I категории | 8 500 |
| Экономист I категории | 8 500 |
| Экономист по договорной и претензионной работе I категории | 8 500 |
| Инженер I категории | 8 500 |
| Инженер - электроник I категории | 8 500 |
| Инженер по защите информации I категории | 8 500 |
| Инженер-программист I категории | 8 500 |
| Юрисконсульт I категории | 8 500 |
| Специалист по кадрам I категории | 8 500 |
| 3. | Профессиональная квалификационная групп "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | | | |
| 3.1. | Второй квалификационный уровень | Главный механик | 11 130 |

Размеры должностных окладов (окладов) специалистов, служащих муниципального учреждения, занимающих должности (профессии), не отнесенные к профессиональным квалификационным группам, установлены в [таблице 2](https://internet.garant.ru/#/document/45275214/entry/20) Приложения.

Таблица 2

Размеры окладов

(должностных окладов) по должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей (профессий), не включенных в профессиональные квалификационные группы | Размеры должностных окладов (окладов) (руб.) |
| Специалист по административно-хозяйственному обеспечению | 5 936 |
| Специалист по договорной и претензионной работе | 7 000 |
| Помощник оперативного дежурного – оператор 112 | 7 081 |
| Старший инспектор | 7 450 |
| Специалист по охране труда | 7 500 |
| Специалист по охране труда и пожарной безопасности | 7 500 |
| Инженер по административно-хозяйственному обеспечению | 7 690 |
| Старший оперативный дежурный | 7 972 |
| Заместитель начальника отдела | 8 533 |
| Начальник отдела (по направлению, согласно штатного расписания) | 10 500 |
| Заместитель главного бухгалтера сектора учета (по направлению, согласно штатного расписания) | 11 540 |

Размеры должностных окладов (окладов) рабочих муниципального учреждения установлены на основе отнесения их профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным [приказом](https://internet.garant.ru/#/document/193507/entry/0) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", согласно [таблице 3](https://internet.garant.ru/#/document/45275214/entry/30) Приложения.

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих и размеры должностных окладов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nп/п | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер должностного оклада, руб. |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | | | |  |
| 1.1. | 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, курьер, сторож (вахтер), дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кладовщик, гардеробщик | 4 921 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | | | |  |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля | 6 943 |

Размеры должностных окладов (окладов) руководителей, их заместителей, главного бухгалтера учреждения, установлены в [таблице](https://internet.garant.ru/#/document/45275214/entry/20) 4 Приложения.

Таблица 4

Размеры должностных окладов (окладов) руководителей, их заместителей, главного бухгалтера

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Штатная численность казенного учреждения, ед. | Должностной оклад руководителя, руб. | Должностной оклад заместителя руководителя, руб. | Должностной оклад главного бухгалтера, руб. |
| От 1 до 20 | 11 268 | 8 450 | 8 450 |
| От 21 до 80 | 16 558 | 14 713 | 14 713 |
| От 81 до 130 | 19 550 | 15 705 | 15 705 |

Таблица 5

Условия установления руководителю

стимулирующей выплаты за эффективность управления

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели, при выполнении которых устанавливается стимулирующая выплата | Процент к номинальному размеру стимулирующей выплаты за эффективность управления |
| 1 | Своевременное и надлежащее исполнение поручений Учредителя, распоряжений Главы города, распоряжений аппарата администрации | 20 |
| 2 | Надлежащее исполнение основной деятельности, предусмотренной Уставом Учреждения | 20 |
| 3 | Соблюдение сотрудниками норм по охране труда, отсутствие конфликтных ситуаций, трудовых споров, несчастных случаев на производстве | 20 |
| 4 | Соблюдение сроков, порядка и обеспечение достоверности предоставляемой отчетности | 10 |
| 5 | Отсутствие не устранённых предписаний контрольно- надзорных органов | 10 |
| 6 | Отсутствие просроченной кредиторской и (или) дебиторской задолженности, в т.ч. по выплате заработной платы. | 20 |