## Ханты-Мансийский автономный округ-Югра

## муниципальное образование

## городской округ город Пыть-Ях

## АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА

## П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

От 30.10.2017 № 273-па

Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений молодежной политики

(С изменениями, внесенными постановлением Администрации [от 22.05.2018 № 126-па](file:///C:\content\act\47a87d99-6f68-4070-9434-4aed211b857e.docx))

(С изменениями, внесенными постановлением Администрации [от 25.06.2018 № 170-па](file:///C:\content\act\994f11ca-7293-4825-b16e-fa2272e15234.docx))

(С изменениями, внесенными постановлением Администрации [от 24.01.2019 № 09-па](file:///C:\content\act\deb3eb40-343d-49fa-a0fc-a02ac64e1014.docx))

В соответствии со статьями 144, 145 [Трудового кодекса Российской Федерации](file:///C:\content\act\b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), [Устав](file:///C:\content\act\28c9007b-1d27-4531-bf69-f4273e5e2ad1.html)ом города Пыть-Яха, утвержденным решением Думы города Пыть-Яха от 25.06.2005 № 516:

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений молодежной политики муниципального образования город Пыть-Ях (приложение).

2. Руководителям учреждений молодежной политики:

2.1. Привести в соответствие положение о системе оплаты труда работников учреждения в течении 10 дней со дня подписания настоящего постановления.

2.2. Представить в департамент образования и молодежной политики администрации города Пыть-Яха утвержденное положение об оплате труда работников учреждения.

3. Отделу по наградам, связям с общественными организациями и СМИ управления делами (О.В. Кулиш) опубликовать постановление в печатном средстве массовой информации «Официальный вестник».

4. Отделу по информационным ресурсам (А.А. Мерзляков) разместить постановление на официальном сайте администрации города в сети Интернет.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2017.

6. Признать утратившими силу постановления администрации города

- [от 06.12.2010 № 235-па](file:///C:\content\act\67a39c18-f6a1-4509-be11-33ad76e83c57.doc) «О переходе муниципальных учреждений молодежной политики города Пыть-Яха на новую систему оплаты труда»

- [от 08.02.2013 № 15-па](file:///C:\content\act\3111bfdd-b003-4963-9a52-a6900bd1ae60.docx), [от 12.02.2013 № 17-па](file:///C:\content\act\8f57597b-58ed-4b29-8c87-8399b87d03a7.docx), [от 01.06.2015 № 169-па](file:///C:\content\act\3888c3a7-fdd8-4e77-83b0-8945b8b747de.docx) «О внесении изменений в постановление администрации города [от 06.12.2010 № 235-па](file:///C:\content\act\67a39c18-f6a1-4509-be11-33ad76e83c57.doc)  «О переходе муниципальных учреждений молодежной политики города Пыть-Яха на новую систему оплаты труда»

- [от 06.06.2013 № 111-па](file:///C:\content\act\cc6ee2f3-f3e7-4812-b4ad-4d2c3f1507b2.docx) «Об утверждении объемных показателей и порядка отнесения учреждений города Пыть-Яха, созданных для осуществления мероприятий по работе с детьми и молодежью, к группам по оплате труда руководителей».

7. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города Золотых А.П.

Глава города Пыть-Яха О.Л. Ковалевский

Приложение

к постановлению администрации города Пыть-Яха

от 30.10.2017 № 273-па

# Положение

# об оплате труда работников

# муниципальных бюджетных и автономных учреждений молодежной политики

## I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 [Трудового кодекса Российской Федерации](file:///C:\content\act\b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, для обеспечения единообразия установления и применения норм, регулирующих оплату труда во всех учреждениях молодежной политики города, устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений молодежной политики муниципального образования городской округ город Пыть-Ях (далее соответственно-работники, организация) и определяет:

1.1. Систему оплаты труда, в том числе:

- основные условия оплаты труда;

- порядок и условия установления надбавок и доплат;

- порядок и условия, осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

- порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей;

- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Порядок формирования фонда оплаты труда организации.

2. Настоящее положение является базовым для разработки локальных нормативных актов учреждений молодежной политики города в части установления и регулирования оплаты труда работников.

3. В муниципальных бюджетных и автономных учреждениях молодежной политики города работникам устанавливается система оплаты труда, включающая в себя схему расчета должностных окладов, тарифных ставок, надбавок и доплат, выплат стимулирующего характера, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

4. Ставка заработной платы, используемая в схеме расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается в размере 6 396 (шесть тысяч триста девяносто шесть) рублей (далее-ставка заработной платы).

(В пункте 4 раздела 1 слова цифры «6050 (шесть тысяч пятьдесят) заменены словами «6150 (шесть тысяч сто пятьдесят)» постановлением Администрации [от 22.05.2018 № 126-па](file:///C:\content\act\47a87d99-6f68-4070-9434-4aed211b857e.docx))

(В приложении к постановлению, пункт 4 изложен в новой редакции постановлением Администрации [от 24.01.2019 № 09-па](file:///C:\content\act\deb3eb40-343d-49fa-a0fc-a02ac64e1014.docx))

5. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа -Югры с учетом мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

6. Для целей настоящего положения используются следующие основные понятия и определения:

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

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

-базовый коэффициент-относительная величина, зависящая от уровня образования;

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

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

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

- коэффициент уровня управления-относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1, 2, 3 уровню управления;

- коэффициент территории-1;

- молодой специалист-выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию, в случае призыва на срочную военную службу в армию-в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

8. Заработная плата работников организации состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);

- надбавок и доплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9. Размер заработной платы работника организации, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре».

10. В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимальной заработной платы, установленной Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре».

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

11. При изменении условий оплаты труда вновь устанавливаемая заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## II. Основные условия оплаты труда работников организации

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

2.2. Расчет должностного оклада руководителя, его заместителей осуществляется по формуле:

DO = Sзп\*Kбаз.\* Kтер. \* (Kм.упр + Kур.упр.+ Kкв.+1).

где:

DO-должностной оклад;

Sзп-ставка заработной платы;

Kбаз.-базовый коэффициент;

Kтер.-коэффициент территории;

Kм.упр-коэффициент масштаба управления;

Kур.упр.-коэффициент уровня управления;

Kкв.-коэффициент квалификации.

Примерный перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей организации, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников | Наименование должностей |
| 1. | Руководители | Директор, заведующий, начальник организации |
| 2. | Заместители руководителя | Заместитель директора, заместитель заведующего, заместитель начальника организации, главный механик |
| 3. | Руководители структурных подразделений | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) структурным подразделением: отделом, отделением, сектором, другими структурными подразделениями |

2.3. Расчет должностного оклада специалиста и служащего организации осуществляется по формуле:

- для специалистов организации:

DO = Sзп\*Kбаз.\* Kтер. \* (Kспец.раб. + Kкв. +1)

где:

DO – должностной оклад;

Sзп – ставка заработной платы;

Kбаз. – базовый коэффициент;

Kтер. – коэффициент территории;

Kспец.раб. – коэффициент специфики работы;

Kкв. – коэффициент квалификации.

- для служащих организации:

DO = Sзп\*Kбаз.\* Kтер.\*(Kспец.раб. +1)

где:

DO – должностной оклад;

Sзп – ставка заработной платы;

Kбаз. – базовый коэффициент;

Kтер. – коэффициент территории;

Kспец.раб. – коэффициент специфики работы.

Примерный перечень должностей специалистов и служащих указан в таблице 2 настоящего Положения

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников | Наименование должностей |
| 1. | Специалисты | Инструктор по физической культуре, старший инструктор-методист, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, педагог-психолог, психолог, тьютор, администратор, документовед, инспектор по кадрам, механик, специалист по защите информации, специалист по кадрам, техник, техник по защите информации, техник-программист, художник, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, старший специалист по закупкам, консультант по закупкам, специалист по охране труда, медицинская сестра |
| 2. | Служащие | Вожатый, помощник воспитателя, младший воспитатель, диспетчер учреждения, делопроизводитель, машинистка, секретарь- машинистка, секретарь руководителя, агент |

(Пункт 2.3 раздела 2 до таблицы 2 изложен в новой редакции постановлением Администрации [от 22.05.2018 № 126-па](file:///C:\content\act\47a87d99-6f68-4070-9434-4aed211b857e.docx))

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

Таблица 3

Размер базового коэффициента

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования руководителя, специалиста, служащего | Размер базового коэффициента |
| 1 | 2 |
| Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр» | 1,50 |
| Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр» | 1,40 |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена | 1,30 |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) | 1,20 |
| Среднее общее образование | 1,10 |

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28.11.2008 № 678 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи», постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.4. Коэффициент территории устанавливается-1,0.

2.5. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;

-коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

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

2.6. Коэффициент за квалификационную категорию зависит от наличия у специалиста организации действующей квалификационной категории и устанавливается в размере, приведенном в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Размер коэффициента за квалификационную категорию

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за квалификационную категорию  в учреждениях молодежной политики |
| 1 | 2 |
| Квалификационная категория:  высшая категория  первая категория  вторая категория | 0,2  0,1  0,05 |

2.7. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается работникам организации в соответствии с таблицей 5 настоящего Положения.

Таблица 5

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

СССР, РСФСР

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР |
| 1 | 2 |
| Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
| ордена, медали, знаки | 0,20 |
| почетные, спортивные звания: |  |
| «Народный...» | 0,25 |
| «Заслуженный...» | 0,20 |
| «Мастер спорта...» | 0,05 |
| «Мастер спорта международного класса...» | 0,15 |
| «Гроссмейстер...» | 0,05 |
| «Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации» | 0,15 |
| почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,05 |
| в сфере культуры почетные звания: |  |
| «Лауреат международных конкурсов, выставок» | 0,15 |
| «Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации» | 0,05 |
| Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе: |  |
| медали, знаки | 0,15 |
| почетные звания | 0,15 |
| почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 0,05 |
| почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 0,05 |
| благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 0,05 |
| Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
| Золотой знак отличия | 0,20 |
| медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского | 0,15 |
| нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения» | 0,15 |
| иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность» | 0,05 |
| благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,05 |

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

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда в соответствии с порядком, установленном приложением № 1 к настоящему Положению.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента масштаба управления

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

2.9. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю организации, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений организации на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Размер коэффициента уровня управления

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровень управления | Размер коэффициента уровня управления в муниципальных образовательных организациях | Перечень должностей |
| 1 | 2 | 3 |
| Уровень 1 | 1,05 | Директор, заведующий, начальник организации |
| Уровень 2 | 0,85 | Заместитель директора, заместитель заведующего, заместитель начальника организации |
| Уровень 3 | 0,35 | Заведующий структурным подразделением |

(Таблица 7 изложена в новой редакции постановлением Администрации [от 22.05.2018 № 126-па](file:///C:\content\act\47a87d99-6f68-4070-9434-4aed211b857e.docx))

2.10. Расчет тарифной ставки рабочего осуществляется по формуле:

TS = Sзп\*Kтар. \*(Kспец.раб. +1)

где:

TS – тарифная ставка;

Sзп – ставка заработной платы;

Kтар. – тарифный коэффициент;

Kспец.раб. – коэффициент специфики работы.

Тарифный коэффициент соответствует Тарифной сетке по оплате труда рабочих организации (таблица 8 настоящего Положения).

Таблица 8

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Тарифный коэффициент | 1,023 | 1,054 | 1,074 | 1,1 | 1,125 | 1,151 | 1,177 | 1,202 | 1,228 | 1,253 |

(Пункт 2.10. раздела 2 изложить в новой редакции постановлением Администрации [от 22.05.2018 № 126-па](file:///C:\content\act\47a87d99-6f68-4070-9434-4aed211b857e.docx))

2.11. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

(Раздел 2 дополнен пунктом 2.12 постановлением Администрации [от 22.05.2018 № 126-па](file:///C:\content\act\47a87d99-6f68-4070-9434-4aed211b857e.docx))

2.12. Коэффициент специфики работы указан в [таблице 8.1](#P141) настоящего Положения.

Таблица 8.1

Размер коэффициента специфики работы для должностей специалистов, служащих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Учреждения молодежной политики | Размер коэффициента специфики работы |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Работа в учреждениях молодежной политики | 0,025 |

## III. Порядок и условия осуществления надбавок и доплат

3.1. К надбавкам и доплатам относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 [Трудового кодекса Российской Федерации](file:///C:\content\act\b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте.

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 [Трудового кодекса Российской Федерации](file:///C:\content\act\b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) и решением Думы города Пыть-Яха [от 17.02.2006 № 635](file:///C:\content\act\dc26fc07-283c-49ca-a6d5-48d5b11370c7.doc) «О гарантиях, компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149-154 [Трудового кодекса Российской Федерации](file:///C:\content\act\b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html). Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии в требованиями настоящего Положения.

3.5. Перечень и размеры надбавок и доплат приведены в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Перечень и размеры надбавок и доплат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
| 1. | За работу в ночное время | 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы | Осуществляется в соответствии статьёй 154 Трудового кодекса РФ, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени. |
| 2. | За работу в выходной или нерабочий праздничный день | по согласованию сторон в размере:  - не менее 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;  - не менее 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 | Осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. |
| 3. | Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда | не менее 4% к должностному окладу или тарифной ставке | По результатам специальной оценки условий труда работника. |
| 4. | За работу за пределами  установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (сверхурочная работа) | - не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы от должностного оклада или тарифной ставке;  - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы от должностного оклада или тарифной ставке | Осуществляется в соответствии со статьёй 152 [Трудового кодекса РФ, оформляется](file:///C:\content\act\b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) приказом руководителя по согласованию сторон. |
| 5. | Доплата при совмещении  профессий  (должностей),  расширении зон  обслуживания,  увеличении объема  работы или  исполнении  обязанностей  временно  отсутствующего  работника без  освобождения от  работы, определенной трудовым договором | По согласованию сторон трудового договора-до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности (профессии), но не свыше 100% месячного фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии | Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса РФ.  Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы. |
| 6. | Районный  коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями | 1,7 к начисленной заработной плате | Осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса РФ и решением Думы города Пыть-Яха [от 17.02.2006 № 635](file:///C:\content\act\dc26fc07-283c-49ca-a6d5-48d5b11370c7.doc)  «О гарантиях, компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета». |
| 7. | Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера | до 50 % к начисленной заработной плате |

3.6. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 9 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

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

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата, а также поощрение за выполненную работу:

-за интенсивность и высокие результаты работы;

-за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

Оценка эффективности работы различных категорий работников организации осуществляется соответствующей комиссией с участием представительного органа работников.

Стимулирующая выплата устанавливается в соответствии с таблицей 10 настоящего положения и зависит от степени напряженности в процессе труда.

Порядок установления выплат закрепляется локальным нормативным актом организации.

(Абзац четвертый пункта 4.1 раздела 4 изложен в новой редакции постановлением Администрации [от 22.05.2018 № 126-па](file:///C:\content\act\47a87d99-6f68-4070-9434-4aed211b857e.docx))

4.2. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, указанным в таблице 10 настоящего Положения.

По категориям работников локальным актом организации устанавливаются порядок и условия осуществления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, с обязательным указанием критериев их установления, срока, размера выплат, а так же параметров и критериев снижения (лишения) данной выплаты.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

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

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

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

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

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

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год, с даты приема на работу.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.4.Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Перечень и размеры стимулирующих выплат

работникам организации

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | | 4 | 5 |
| 1.1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | В абсолютном размере | | Заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам | Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности |
| 0% - 100% от должностного оклада или тарифной ставки  (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%) | | Специалистам, служащим, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период | Ежемесячно, с даты приема на работу |
| 1.2. | Выплата за качество выполняемой работы | 0 - 100% должностного оклада  (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%) | | Заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений,  в соответствии с показателями эффективности деятельности | Ежемесячно |
| В абсолютном размере | | Специалистам, служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности | Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности |
| В абсолютном размере | | За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности | Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 1.3. | Премиальная выплата по итогам работы | | | | |
| 1.3.1. | за квартал | | 0 - 1,0 месячного фонда оплаты труда работника | надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе | 1 раз в квартал |
| 1.3.2. | за год | | 0 – 1,5 месячного фонда оплаты труда работника | В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования | 1 раз в год |

(Таблица 10 изложена в новой редакции постановлением Администрации [от 22.05.2018 № 126-па](file:///C:\content\act\47a87d99-6f68-4070-9434-4aed211b857e.docx))

4.5.Порядок использования средств от приносящей доход деятельности, в том числе на оплату труда работников муниципальных учреждений утверждается локальным актом муниципального автономного учреждения.

4.6. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

(В пункте 4.6. абзац второй изложен в новой редакции постановлением Администрации [от 22.05.2018 № 126-па](http://xmkmain2:8080/content/act/47a87d99-6f68-4070-9434-4aed211b857e.doc))

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 месячного фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 месячного фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

(В пункте 4.6. абзац третий изложен в новой редакции постановлением Администрации [от 22.05.2018 № 126-па](http://xmkmain2:8080/content/act/47a87d99-6f68-4070-9434-4aed211b857e.doc))

Премиальная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, в декабре текущего финансового года, по итогам работы за год в декабре текущего финансового года, либо не позднее первого квартала года, следующего за отчетным.

(Пункт 4.6. после абзаца третьего дополнен новым абзацем постановлением Администрации [от 22.05.2018 № 126-па](http://xmkmain2:8080/content/act/47a87d99-6f68-4070-9434-4aed211b857e.doc))

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается работникам проработавшим полный календарный год.

Премиальная выплата по итогам работы за год в размере пропорционально отработанному в календарном году времени, выплачивается работникам, проработавшим не полный календарный год из числа лиц:

- вновь принятых на работу или приступивших к работе после окончания отпуска по уходу за ребенком;

- находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

- уволившихся по собственному желанию;

- уволенных в связи с истечением срока договора;

- уволенных по сокращению численности или штата работников;

- уволенных в связи с прекращением трудовых отношений по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается в соответствии с таблицей 11.

Перечень условий для премирования работников организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде-50%;

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями-20%;

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе-30%.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

(В пункте 4.6. заголовок таблицы 11 изложен в новой редакции постановлением Администрации [от 22.05.2018 № 126-па](http://xmkmain2:8080/content/act/47a87d99-6f68-4070-9434-4aed211b857e.doc))

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов | до 100% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений | до 20% |
| 3. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации | до 20% |
| 4. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 20% |

(В пункте 4.6. в абзацах первом, четвертом и двенадцатым после слов «по итогам работы за» дополнено словом «квартал,» постановлением Администрации [от 22.05.2018 № 126-па](http://xmkmain2:8080/content/act/47a87d99-6f68-4070-9434-4aed211b857e.doc))

4.7. Подробный перечень показателей при определении выплаты определяется организацией самостоятельно и утверждается локальным нормативным актом.

## V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя организации и его заместителей состоит из должностного оклада, надбавок, доплат, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада, надбавок, доплат, стимулирующих, иных выплат руководителю организации, в том числе за счет поступления средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются распоряжением администрации города и указывается в трудовом договоре.

5.3. Должностные оклады, надбавки, доплаты, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя организации устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.4. Надбавки и доплаты устанавливаются руководителю и заместителям руководителя организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

5.5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации, в том числе за счет поступления средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, согласно приложения № 2 к настоящему Положению.

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

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

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

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц - 17%;

- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;

- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%.

5.8. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы организации;

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

- несоблюдение настоящего Положения.

5.9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с пунктом 4.4 настоящего Положения.

5.10. Иные выплаты руководителю и заместителям руководителя организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

5.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

5.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) устанавливается:

- у руководителя - 4;

- у заместителей руководителя - 4.

## VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления в размере равном двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

6.3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере до 2-х месячных фондов оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности (профессии) в соответствии с тарификацией и выплачивается один раз в календарном году при уходе работника в очередной оплачиваемый отпуск.

(В абзац 2 пункта 6.3 раздела VI приложения внесены изменения постановлением Администрации [от 25.06.2018 № 170-па](file:///C:\content\act\994f11ca-7293-4825-b16e-fa2272e15234.docx))

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Вновь принятые на работу в текущем году работники организации, не проработавшие полный календарный год, имеют право на единовременную выплату в размере пропорционально отработанному времени.

Основанием для выплаты единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска является приказ руководителя организации о предоставлении очередного оплачиваемого отпуска или его части.

В случае использования ежегодного оплачиваемого отпуска по частям единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется по заявлению работника одновременно с выплатой отпускных сумм при использовании любой из частей отпуска, продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки результатов труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается:

- работнику, вновь принятому на работу и не отработавшему полный календарный год;

- работнику, которому предоставлен отпуск с последующим увольнением.

При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

6.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году по распоряжению работодателя.

Праздничными днями и профессиональными праздниками считать:

-День Победы;

-День города;

-День молодежи;

-Юбилей организации (5 лет, 10 лет, в последующем каждые 5 лет).

Выплата премии осуществляется по согласованию с Департаментом образования и молодежной политики администрации города не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 (десять тысяч) рублей.

## VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, предоставляемых из бюджета муниципального образования на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок, надбавок и доплат, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

- на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок, надбавок и доплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3 таблицы 9 настоящего положения;

-на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.3. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных требований.

## VIII. Заключительные положения

8.1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда организацией в Положении об оплате труда организации могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит Требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, утвержденных постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 03.11.2016 № 431-п

8.2. Организационная структура и предельная штатная численность для бюджетных и автономных учреждений молодежной политики согласовывается с Департаментом.

8.3. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда

работников муниципальных

бюджетных и автономных

учреждений молодежной политики

# Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений молодежной политики к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

# (далее-Порядок)

## I. Общие положения

1.1. Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления руководителям и их заместителям муниципальных учреждений молодежной политики (далее-руководители, организации) являются группы по оплате труда руководителей (далее-группы по оплате труда), определяемые на основе объемных показателей организации (далее-объемные показатели).

1.2. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства организации: численность работников организации, количество посетителей, количество постоянно действующих клубных формирований, количество занимающихся в них, сменность работы организации, количество трудоустроенных подростков и молодежи и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

## II. Объемные показатели

2.1. По объемным показателям для определения коэффициентов масштаба управления руководителям организаций, устанавливаются четыре группы по оплате труда.

2.2. Отнесение организаций к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по показателям указанным в таблице 1.

Таблица 1

«Показатели оценки сложности руководства организацией»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Условия | кол-во баллов |
| 1. | Количество посещающих учреждения детей, подростков и молодежи | за каждого человека | 0,5 |
| 2. | Количество работников в организации | за каждого работника | 1 |
| дополнительно: |  |
| за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию | 0,5 |
| за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию | 1 |
| 3. | Наличие оборудованных и используемых в процессе оказания услуги (работы) спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | 10 |
| 4. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета | за каждый вид | 15 |
| 5. | Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной, мотоциклов, картингов и другой самоходной техники на балансе организации | за каждую единицу | 3, но не более 20 |
| Перечень дополнительных показателей, значительно увеличивающих объем и сложность работы по руководству организацией | | | |
| 6. | Размещение организации в нескольких обособленных зданиях. | за каждое дополнительное отдельно стоящее здание (помимо основного) | 5, но не более 20 |
| 7. | Наличие в организационной структуре учреждения педагогического, методического отдела | за каждый вид | 25 |
| 8. | Работа организации в режиме двухсменности. |  | 20 |
| 9. | Работа организации в выходные и праздничные дни |  | 50 |
| 10. | Организация трудоустройства подростков и молодежи | за каждого трудоустроенного | 0,5 |
| 11. | Организация и проведение массовых мероприятий, соревнований на базе учреждения:  -международных, федеральных;  -окружных, муниципальных;  -учебно-тренировочных сборов;  -с детьми инвалидами | по итогам прошлого года | 20  10  5  5 |
| 12. | Наличие проектов-победителей конкурсов вариативных программ  -городского уровня  -окружного уровня  -федерального уровня | по итогам прошлого года | 10  20  30 |
| 13. | Наличие детских, молодежных, подростковых коллективов:  -победителей международных, федеральных смотров, конкурсов, соревнований;  -победителей окружных, городских смотров, конкурсов, соревнований | за каждый коллектив | 30  20 |
| 14. | Сохранение и развитие многопрофильнос-ти учреждения (технического, туристи-ческого, туристско-краеведческого, при-кладного и других, создание дополнитель-ных рабочих мест) | за каждый профиль | 20 |
| 15. | Проведение семинаров:  -городских  -окружных | за каждый вид | 30  40 |
| 16. | Наличие в организационной структуре учреждения:  -социально-психологической службы  (отдела по социально-психологической службе, отдела социально-правовой помощи, центра по планированию семьи, досугового центра, отдела медико-педагогической помощи);  -методического (информационного отдела службы)  -молодежной службы трудоустройства;  -службы экстренной психологической помощи по телефону («телефон доверия»):  -дневной  -ночной  -подростково-молодежного клуба по месту жительства | за каждое структурное подразделение | 25  25  25  25  40  15 |
| 17. | Количество посетителей или обратившихся в учреждение:  -на индивидуальные консультации;  -обращение по телефону  -участие в групповых формах работы;  -охват граждан в результате проводимых исследований, опросов | за каждого посетителя или обратившегося | 0,4  0,2  0,1  0,1 |
| 18. | Совместная работа с общественными организациями, школами, учреждениями социальной сферы | планы совместной работы | 10 |
| 19. | Ежемесячное оформление информацион-ных стендов в учреждениях | за каждый стенд | 0,5 |
| 20. | Организация и проведение мероприятий на территории учреждений:  -городского масштаба  -окружного масштаба | за каждый вид | 1  2 |
| 21. | Организация практики студентов ВУЗов, учащихся педагогических училищ на базе клуба, центра | за каждого человека | 5 |
| 22. | Повышение плановой наполняемости в учреждении | в течение года | 15 |
| 23. | Использование в своей деятельности инновационных методик | за каждую форму | 5 |
| 24. | Участие в проектах и программах на соискание грантов:  -городских  -окружных | за каждую форму | 10  15 |
| 25. | Реализация грантовых программ:  -городских  -окружных |  | 30  50 |
| 26. | Осуществление ремонтов и строительства |  | 50 |
| 27. | Работа со средствами массовой информации:  -телевизионные сюжеты,  -печатные публикации | за каждую форму | 3  5 |
| 28. | Наличие информационных технологий:  -интернет,  -сайт | за каждую форму | 15  25 |
| 29. | Наличие наружной рекламы | за каждый вид | 15 |
| 30. | Изготовление рекламно-информационной продукции (буклеты):  до 100 штук  до 500 штук  до 1000 штук |  | 5  15  25 |
| 31. | Работа организации в режиме инновации и эксперимента |  | 20 |

## III. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

3.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год комиссией по отнесению организации к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления (далее - Комиссия) на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации. Состав комиссии формируется приказом Департамента образования и молодежной политики администрации города Пыть-Ях.

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

3.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов. Вопрос об увеличении баллов решается Комиссией.

3.3. В компетенцию Комиссии входит:

 проверка достоверности и соответствия данных, представленных руководителями в карте объемных показателей с данными документов, подтверждающих объемы работы организации;

 оценка сложности руководства организацией;

 определение группы по оплате труда для организации.

 отнесение организаций, добившихся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

 установление (без изменения организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) руководителям организаций, относящимся к категории руководителей 1 уровня, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, коэффициент масштаба управления, предусмотренный для руководителей организаций в следующей группе по оплате труда.

3.4. Руководители организаций представляют карты объемных показателей в соответствии с пунктом 2.2. Порядка до 15 апреля года, следующего за отчетным. Руководители организаций несут персональную ответственность за достоверность представляемых данных.

О дате заседания Комиссии руководители организаций уведомляются не позднее 15 дней до даты заседания.

3.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. О заседании члены Комиссии уведомляются не позднее 2-х рабочих дней до даты заседания, определяемой председателем Комиссии. Комиссия правомочна, если на заседании присутствует не менее половины членов комиссии. Решение принимается открытым голосованием, в случае равенства голосов, голос председательствующего является решающим.

3.6. Решение Комиссии оформляется протоколом в течение 3 рабочих дней и утверждается председателем Комиссии. На основании протокола в течение 10 рабочих дней издается приказ Департамента об утверждении объемных показателей и установлении групп по оплате труда руководителей учреждений молодежной политики. Копия приказа направляется руководителям организаций для ознакомления в течение 2-х рабочих дней.

3.7. В случае несогласия с решением Комиссии руководитель организации вправе обжаловать решение комиссии в установленном законом порядке.

3.8. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

## IV. Определение группы по оплате труда руководителей с учетом суммы баллов, исчисленных по объемным показателям

## Группы по оплате труда руководителей в организациях

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип (вид) организации | Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей от суммы баллов | | | |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| Учреждения молодежной политики | свыше 1500 | до 1500 | до 1000 | до 500 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда

работников муниципальных

бюджетных и автономных

учреждений молодежной политики

# Порядок установления стимулирующих выплат

# руководителям учреждений молодежной политики

# (далее-Порядок)

## I. Общие положения

1.1. Целью данного Порядка является определение механизма установления стимулирующих выплат, способствующих развитию кадрового потенциала руководителей учреждений молодежной политики, применяющих эффективные стили управления, приводящие к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы, развитию приносящей доход деятельности.

1.2. Данный Порядок определяет перечень, размеры стимулирующих выплат и критерии их установления. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливает комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений молодежной политики (далее-комиссия). Состав комиссии формируется приказом Департамента образования и молодежной политики администрации города Пыть-Ях.

Комиссия осуществляет проверку достоверности предоставляемых руководителями учреждений молодежной политики материалов.

Комиссия вправе пересматривать параметры и критерии эффективности деятельности руководителей учреждений молодежной политики по собственной инициативе и (или) на основании предложений учреждений не чаще одного раза в год.

Заседания комиссии проводятся ежегодно (февраль текущего года) и по мере необходимости. О заседании члены комиссии уведомляются не позднее 2–х рабочих дней до даты заседания, определяемой председателем комиссии.

Комиссия правомочна, если на заседании присутствует не менее половины членов комиссии. Решения на заседаниях комиссии принимаются путем открытого голосования простым большинством голосов от общего числа присутствующих на заседании. При равном количестве голосов голос председательствующего является решающим.

Решение комиссии оформляется протоколом в течение 3–х рабочих дней и утверждается председателем комиссии. На основании протокола в течение 10 рабочих дней издается приказ директора Департамента образования и молодежной политики администрации города об установлении стимулирующих выплат руководителям учреждений молодежной политики. Копия приказа направляется руководителям (исполняющим обязанности руководителя) учреждений молодежной политики для ознакомления в течение 2–х рабочих дней.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на стимулирование руководителя учреждения молодежной политики, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## II. Порядок установления и расчета стимулирующих выплат в учреждениях молодежной политики за счет средств бюджета муниципального образования (директорский фонд)

2.1. Объем средств директорского фонда рассчитывается согласно тарификации учреждения молодежной политики на очередной учебный год и утверждается приказом директора Департамента образования и молодежной политики администрации города. В случае индексации заработной платы размер директорского фонда корректируется.

2.2. Размер выплаты из директорского фонда устанавливается приказом директора Департамента образования и молодежной политики администрации города по решению комиссии.

2.3. Выплаты из директорского фонда распределяются следующим образом:

- до 20 % - разовые выплаты;

- до 80% - регулярные выплаты, определяемые в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности руководителя учреждения молодежной политики (приложение № 1 к настоящему Порядку).

2.4. Регулярные выплаты устанавливаются один раз в год-в феврале текущего года (на период с 01 марта по 28 февраля). Регулярные выплаты определяются в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности руководителя учреждения молодежной политики.

2.5. Вновь принятым (назначаемым) руководителям учреждения молодежной политики регулярные выплаты из директорского фонда устанавливаются в размере 80 % на срок не менее 1 года.

2.6. Регулярные выплаты исполняющему обязанности руководителя учреждения молодежной политики, назначенному на период временного отсутствия руководителя учреждения молодежной политики (болезнь, отпуск, командировка), устанавливаются в размере утвержденных выплат руководителю учреждения молодежной политики на текущий период, на основании приказа Департамента образования и молодежной политики администрации города.

2.7. Руководители учреждений молодежной политики один раз в год, не позднее 10 февраля, представляют материалы об эффективности деятельности в соответствии с параметрами и критериями, указанными в приложении № 1 и пояснительную записку согласно приложению № 2 к настоящему Порядку.

Руководители учреждений молодежной политики несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

2.8. Перевод баллов по критериям в процент регулярных выплат определяется по шкале перевода согласно приложению № 3 к настоящему Порядку.

2.9. Разовые выплаты распределяются комиссией ежеквартально. Разовые выплаты устанавливаются за особые достижения или выполнение особо важных работ.

2.10. В случае несогласия с решением комиссии руководитель учреждения молодежной политики направляет заявление о пересмотре размера стимулирующей выплаты с документальным обоснованием.

2.11. Приказ директора Департамента образования и молодежной политики администрации города является основанием для начисления выплат из директорского фонда руководителям учреждений молодежной политики .

2.12. В случае получения руководителем учреждения молодежной политики дисциплинарного взыскания (замечание, выговор), регулярная выплата в месяце, в котором вынесено дисциплинарное взыскание, снижается на 50 % от установленного размера.

Основанием для снижения регулярной выплаты является распоряжение администрации города о применении дисциплинарного взыскания.

Приложение № 1

к порядку установления

стимулирующих выплат

руководителям учреждений

молодежной политики

# Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителей учреждений молодежной политики

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Целевые показатели | Критерии эффективности | Оценка в баллах |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I. Эффективность исполнения муниципального задания | | | |
| 1. | Процент исполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)\* | от 95 до 100%  ниже 95% | 25  0 |
| 2. | Исполнение в срок мероприятий муниципальных программ | исполнено в срок, в соответствии с сетевым графиком  исполнено в срок в соответствии с техническим заданием  нарушение сроков | 10  5  0 |
| II. Финансово-хозяйственная деятельность | | | |
| 1. | Просроченная кредиторская задолженность по итогам отчетного года | отсутствие  наличие | 10  0 |
| 2. | Необоснованная дебиторская задолженность по КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» по итогам отчетного года\*\* | отсутствие  наличие | 10  0 |
| III. Организация кадровой работы | | | |
| 1. | Наличие кадрового резерва | наличие  отсутствие | 10  0 |
| IV. Соответствие деятельности требованиям законодательства | | | |
| 1. | Соответствие деятельности учреждения молодежной политики требованиям законодательства в сфере молодежной политики (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб) | отсутствие  наличие | 10  0 |
| V. Информационная открытость | | | |
| 1. | Наличие действующего, систематически обновляемого сайта учреждения молодежной политики | наличие  отсутствие | 5  0 |
| 2. | Наличие в открытом доступе информации о деятельности учреждения молодежной политики в соответствии с действующим законодательством | наличие  отсутствие | 5  0 |
| VI. Сохранение и укрепление здоровья | | | |
| 1. | Доля работников учреждения молодежной политики, вовлеченных в сдачу нормативов ГТО | свыше 50%  от 30 до 50%  до 30% | 10  5  0 |

 Если в муниципальном задании на оказание муниципальных услуг учреждения установлено несколько видов услуг, необходимо при исчислении итоговой оценки выполнения муниципального задания учитывать предоставление в полном объеме всех видов муниципальных услуг. В случае, когда хотя бы одна из муниципальных услуг предоставлена не в полном объеме, муниципальное задание на оказание муниципальных услуг считается не исполненным.

Расчет итоговой оценки выполнения муниципального задания на оказание нескольких видов муниципальных услуг проводится по следующей формуле:

К = (К¹ + К² + … К № ) / № ,

где:

К-процент исполнения муниципального задания;

К¹-процент предоставления *1* муниципальной услуги;

К²-процент предоставления *2* муниципальной услуги;

К № -процент предоставления № муниципальной услуги;

№ -общее количество муниципальных услуг.

\*\* Необоснованная дебиторская задолженность-дебиторская задолженность, возникшая и неоплаченная в течение 9 месяцев календарного года и не подтвержденная взаиморасчетами с внебюджетными фондами и ФНС.

Приложение № 2

к порядку установления

стимулирующих выплат

руководителям учреждений

молодежной политике

# Структура пояснительной записки к критериям и показателям оценки качества деятельности руководителей учреждений молодежной политики

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование организации)

за 201\_ год

1. По направлению 1.

2. По направлению 2.

3. По направлению 3 и т.д.

(По каждому направлению указывается обоснование показателей. При снижении или увеличении показателей по сравнению с предыдущим периодом также указываются причины снижения или увеличения).

4. Вывод руководителя учреждения молодежной политики о деятельности учреждения за отчетный период.

5. Основные направления деятельности руководителя на плановый период.

Руководитель

учреждения молодежной политики \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.) (подпись)

Приложение № 3

к порядку установления

стимулирующих выплат

руководителям учреждений

молодежной политики

# Шкала перевода баллов регулярных выплат

# для руководителей учреждений молодежной политики

|  |  |
| --- | --- |
| Баллы | Процент регулярных выплат |
| 5-20 | 10 |
| 20-40 | 20 |
| 40-65 | 40 |
| 65-85 | 60 |
| 85-95 | 80 |