



«В регистр»

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮГОРСКА
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 05.12.2023

№ 1713-п

Об утверждении Положения
об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных учреждений
молодежной политики города Югорска

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений молодежной политики города Югорска (приложение).

2. Руководителям муниципальных учреждений молодежной политики города Югорска:

2.1. Обеспечить принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда работников в соответствии с утвержденным Положением.

2.2. Обеспечить соблюдение требований законодательства Российской Федерации в отношении работников при изменении условий, определенных трудовым договором.

2.3. Провести разъяснительную работу в трудовых коллективах по вопросам начисления заработной платы работникам учреждения.

3. Признать утратившими силу постановления администрации города Югорска:

- от 22.01.2020 № 73 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений молодежной политики города Югорска»;

- от 15.09.2021 № 1717-п «О внесении изменения в постановление администрации города Югорска от 22.01.2020 N 73 "Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений молодежной политики города Югорска»;

- от 21.04.2022 № 788-п «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 22.01.2020 № 73 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений молодежной политики города Югорска»;

- от 27.06.2022 № 1372-п «О внесении изменения в постановление администрации города Югорска от 22.01.2020 № 73 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений молодежной политики города Югорска»;

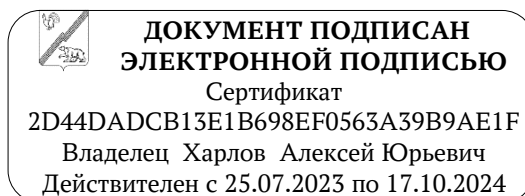
- от 19.09.2023 № 1275-п «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 22.01.2020 № 73 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений молодежной политики города Югорска».

4. Опубликовать постановление в официальном печатном издании города Югорска и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления города Югорска.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования, но не ранее 01.01.2024.

6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города Югорска Носкову Л.И.

Глава города Югорска



А.Ю. Харлов

**Приложение
к постановлению
администрации города Югорска
от 05.12.2023 № 1713-п**

**Положение
об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных учреждений
молодежной политики города Югорска**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных учреждений молодежной политики города Югорска (далее - работники, учреждение) и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия установления иных выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливает условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, стимулирующих и иных выплат и устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

3. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

- профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- квалификационные уровни ПКГ работников - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

- молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией;

- основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом (положением) учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители;

- вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования;

- административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением за счет бюджетных и внебюджетных источников.

5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада);
- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера 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 работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

В случае отработки менее установленной месячной нормы рабочего времени по уважительным причинам (очередной оплачиваемый отпуск, отпуска, предоставляемые работнику в соответствии со статьями 128, 173, 174, 176, 255, 256, 257, 262, 263 Трудового кодекса Российской Федерации, дни временной нетрудоспособности), доплата минимального размера оплаты труда либо до величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в автономном округе, производится пропорционально отработанному времени.

7. Заработная плата руководителя учреждения (оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты) устанавливается приказом начальника Управления социальной политики администрации города Югорска в соответствии с настоящим Положением.

8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, администрации города Югорска.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение

расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на численность работников учреждения, в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации города Югорска.

9. Перечисленные в настоящем Положении выплаты работникам учреждения устанавливаются в пределах расходов, направляемых на фонд оплаты труда на очередной финансовый год по соответствующему учреждению.

10. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

11. Управление социальной политики администрации города Югорска на основании настоящего Положения согласовывает структуру, предельную штатную численность учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания муниципальных услуг.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

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

13. Размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются на основе ПКГ, либо на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

Размеры окладов (должностных окладов) работников общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на

основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1 настоящего Положения:

Таблица 1

**Профессиональные квалификационные группы должностей
руководителей, специалистов, служащих и размеры окладов
(должностных окладов)**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	архивариус, копировщик	12254
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	специалист по работе с молодежью, техник	17946
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, заведующий складом, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» или II внутридолжностная категория	19517
2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	20051
2.4.	4 квалификационный уровень	мастер участка, ведущий специалист по работе с молодежью, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	20631
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник цеха (участка)	20832
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	юрисконсульт, экономист, бухгалтер, инженер, специалист по кадрам, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, инженер по охране труда, технолог, инженер-программист, документовед	18813
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	19517

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	20210
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	20917
3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	22850
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела	24060

Размеры окладов (должностных окладов) работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2 настоящего Положения:

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования и размеры окладов (должностных окладов)

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	24061

Размеры окладов рабочих учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», согласно таблице 3 настоящего Положения:

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих и размеры окладов
(должностных окладов)**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, дворник, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, подсобный рабочий, сторож (вахтер), кладовщик, аппаратчик, закройщик, портной, печатник плоской печати, фасовщик, трафаретчик, обувщик по ремонту обуви, слесарь-инструментальщик, продавец непродовольственных товаров, обувщик по ремонту обуви, курьер, рабочий по благоустройству населенных пунктов	10179
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, кладовщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, фотолаборант, оператор видеозаписи, фотограф	12699
2.2.	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, бригадир работ основного профиля, бригадир по благоустройству и озеленению	15471

14. По должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов) согласно таблице 4 настоящего Положения:

**Размеры окладов (должностных окладов)
по должностям, не включенным в ПКГ**

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1.	Специалист по охране труда	18813
2.	Специалист по материально-техническому снабжению	18813
3.	Специалист по информационно-аналитической работе	18813
4.	Специалист по методической работе и проектной деятельности	18813
5.	Заместитель начальника отдела	22850
6.	Директор	36630
7.	Заместитель директора	32966
8.	Главный бухгалтер	32966

15. Размеры окладов (должностных окладов) установлены:

- по должностям служащих - на основе действующих требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37;

- по профессиям рабочих - на основании действующих требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих, утвержденных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.10.1992 № 31.

16. При установлении, увеличении (индексации) размеров должностных окладов (окладов) работников производить их округление до целого рубля в сторону увеличения.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

17. К компенсационным выплатам относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

18. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

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

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

19. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансовое обеспечение которых осуществляется из бюджета города Югорска, утвержденным решением Думы города Югорска.

20. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, 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), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом положений постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-п.

21. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

22. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

23. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу (должностному окладу) и не образуют увеличения оклада (должностного оклада) для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

24. Перечень и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются согласно таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов	выплата осуществляется в соответствии со статьей 154 ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	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, и в размере 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, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон, выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 ТК РФ, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4% от оклада (должностного оклада)	по результатам специальной оценки условий труда, выплата осуществляется в соответствии со статьей 147 ТК РФ
4.	Выплата за сверхурочную работу	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон, выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 ТК РФ, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П, по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы, выплата осуществляется в соответствии со статьей 151 ТК РФ
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	выплаты устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 ТК РФ и Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансовое обеспечение которых осуществляется из бюджета города Югорска, утвержденным решением Думы города Югорска
7.	Процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	до 50%	

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

25. К стимулирующим выплатам относятся выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается соответствующей комиссией.

26. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- участие в волонтерской и добровольческой деятельности учреждения;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется локальным нормативным актом учреждения, в процентах от оклада (должностного оклада) работника, но не более 50% оклада (должностного оклада).

27. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения.

При установлении размера выплаты за качество выполняемых работ следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- высокое качество выполняемой работы;
- персональный вклад работника в общие результаты деятельности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) работника или в абсолютном размере, но не более 50% оклада (должностного оклада). Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

28. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

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

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

Примерный перечень показателей и условий для премирования:

- 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.

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы, устанавливаются в соответствии с таблицей 6 настоящего Положения:

Таблица 6

Примерный перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некавалифицированная подготовка документов	до 50 процентов
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 50 процентов
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20 процентов
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины (правил внутреннего трудового распорядка учреждения, служебной этики)	до 100 процентов

29. Перечень, условия и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии таблицей 7 настоящего Положения:

Перечень, условия и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за качество выполняемых работ	0 - 50% от оклада (должностного оклада)	за успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде; высокое качество выполняемой работы; персональный вклад работника в общие результаты деятельности; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников	Ежемесячно, с учетом пересмотра критериев не менее 2 раз в год
		В абсолютном размере	За особые достижения при оказании услуг (выполнении работ) по факту получения результата в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0 - 50% от оклада (должностного оклада)	высокая результативность работы; участие в выполнении важных работ, мероприятий; участие в волонтерской и добровольческой деятельности учреждения; обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения	Ежемесячно, на срок не более года по приказу руководителя
3.	Премияльная выплата по итогам работы			
3.1.	за квартал	0 – 0,5 фонда оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;	1 раз в квартал за счет экономии средств по фонду оплаты труда
3.2.	за год	0 – 0,5 фонда оплаты труда работника	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 год за счет экономии средств по фонду оплаты труда

30. Стимулирующие выплаты устанавливаются на срок не свыше 1 года.

5. Порядок и условия установления иных выплат

31. К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата к юбилейным датам работника;

32. Единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава не более 3 раз в году.

Выплата премии осуществляется за счет экономии средств фонда оплаты труда по согласованию с учредителем не позднее праздничного дня или профессионального праздника. Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

33. Единовременная выплата молодым специалистам устанавливается в размере двух окладов (должностных окладов) 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 предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

34. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска с установлением единого подхода к определению размера выплаты, включая руководящий состав.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности (профессии) на основании заявления работника. Решение о единовременной выплате при предоставлении

ежегодного оплачиваемого отпуска работнику принимается руководителем учреждения и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год работнику производится пропорционально фактически отработанному им времени.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не может превышать двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Работникам, принятым на неполную ставку (норму часов) по основному месту работы (на 0,25; 0,5; 0,75 ставки), единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится пропорционально отработанному времени.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до пяти месяцев), а также на сезонные работы до шести месяцев;
- работнику, уволенному за виновные действия.

Низкооплачиваемым категориям работников, работающим на одну ставку за норму часов, установленную законодательством и отработавшим полный календарный год, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в размере не ниже двух минимальных размеров оплаты труда, установленных в Ханты–Мансийском автономном округе - Югре. В случае, если прожиточный минимум для трудоспособного населения, установленный в Ханты–Мансийском автономном округе - Югре выше минимального размера оплаты труда, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере не ниже двух прожиточных минимумов для трудоспособного населения, установленного в Ханты–Мансийском автономном округе - Югре на момент начисления выплаты работнику.

35. Единовременная выплата к юбилейным датам (50 и 55 лет, в последующем каждые пять лет) работников учреждения, проработавших в бюджетной сфере не менее 10 лет, в размере 10 тысяч рублей выплачивается по основному месту работы и основной занимаемой должности (профессии) на основании приказа руководителя учреждения, а руководителю учреждения - на основании распоряжения (приказа) работодателя, за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

36. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

37. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом Управления социальной политики администрации города Югорска в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

38. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

39. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Управления социальной политики администрации города Югорска.

40. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

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

- наличие фактов 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 учреждения;

- причинение ущерба муниципальному образованию, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий, осуществляемых органами местного самоуправления города Югорска и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года, несоблюдение настоящего Положения.

41. Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет 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, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

42. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается с учетом сложности и объема выполняемой работы в размерах, приведенных в таблице 8 настоящего Положения:

Таблица 8

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей)

Предельный уровень (руководитель/ работник)	Предельный уровень (заместитель руководителя/ работник, главный бухгалтер/ работник)
1:5,5	1:3

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

43. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается 30 процентов от фонда окладов (должностных окладов).

Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную базу для начисления страховых взносов).

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

Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала учреждения не должна превышать 40 % от общего годового фонда оплаты труда учреждения. Перечень должностей работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала учреждения устанавливается приказом учреждения.

В целях определения соотношения должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала, учитывается процент основного персонала учреждения - работников учреждения, непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители.