****

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**НЕФТЕЮГАНСКОГО РАЙОНА**

**постановление**

|  |  |
| --- | --- |
| 22.01.2024 | № 27-па-нпа |
|  |

г.Нефтеюганск

О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района

от 24.08.2021 № 1445-па-нпа «Об оплате труда работников, предоставлении социальных гарантий и компенсаций работникам муниципального
автономного учреждения Нефтеюганского района
«Комплексный молодежный центр «Перспектива»

В соответствии со статьями 130, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01.12.2023 № 604-п «О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Уставом Нефтеюганского муниципального района Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, с учетом мнения Нефтеюганской районной организации профессионального союза работников народного образования
и науки Российской Федерации от 11.01.2024 № 18-1 п о с т а н о в л я ю:

1. Внести в постановление администрации Нефтеюганского района
от 24.08.2021 № 1445-па-нпа «Об оплате труда работников, предоставлении социальных гарантий и компенсаций работникам муниципального автономного учреждения Нефтеюганского района «Комплексный молодежный центр «Перспектива» следующие изменения:

1.1. Заголовок постановления изложить в следующей редакции:

«Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения Нефтеюганского района «Комплексный молодежный центр «Перспектива».

1.2. В пункте 1:

1.2.1. Подпункт 1.1 изложить в следующей редакции:

«1.1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения Нефтеюганского района «Комплексный молодежный центр «Перспектива» (приложение).».

1.2.2. Подпункты 1.2-1.8 признать утратившими силу.

1.3. Приложение № 1 изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

1.4. Приложения № 2-8 признать утратившими силу.

1. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в газете «Югорское обозрение» и размещению на официальном сайте органов местного самоуправления Нефтеюганского района.
2. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие
с 01.01.2024.
3. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы Нефтеюганского района Бородкину О.В.

Глава района А.А.Бочко

Приложение

к постановлению администрации

Нефтеюганского района

от 22.01.2024 № 27-па-нпа

«Приложение

к постановлению администрации

Нефтеюганского района

от 24.08.2021 № 1445-па-нпа

Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения Нефтеюганского района

«Комплексный молодежный центр «Перспектива»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и регулирует систему и условия оплаты труда работников муниципального автономного учреждения Нефтеюганского района «Комплексный молодежный центр «Перспектива» (работники, учреждение).

2. Положение включает в себя следующие разделы:

общие положения;

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителя, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда;

предоставление социальных гарантий и компенсаций;

порядок индексации заработной платы;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

заключительные положения.

3. Заработная плата формируется из:

должностного оклада (оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением.

4. В настоящем Положении используются следующие основные понятия
и определения:

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

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;

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

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливает условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, стимулирующих и иных выплат в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

6. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом,
с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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 работу 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 9 настоящего Положения.

Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда 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.

7. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

8. Предусмотренная настоящим Положением система оплаты труда обеспечивает повышение эффективности систем оплаты труда в учреждении, вводится в целях мотивации работников к достижению эффективных результатов деятельности учреждения и стимулирования работников.

2. Основные условия оплаты труда

9. Оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются
на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

| № п/п | Квалификационный уровень | НаименованиеДолжностей | Должностной оклад,рублей |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1.1.1. | 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 9 892 |
| 1.2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1.2.1. | 4 квалификационный уровень | Ведущий специалист по кадрам | 13 290 |
| 1.2.2. | 4 квалификационный уровень | Ведущий юрисконсульт | 13 290 |

10. По должностям работников учреждения, не включенным
в профессиональные квалификационные группы, отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются
в зависимости от сложности труда и (или) согласно положениям профессиональных стандартов, согласно таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям

и профессиям, не включенным в профессиональные

квалификационные группы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Должностной оклад, рублей |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| 1. | Методист | 9 892 |
| 2. | Старший методист | 11 008 |
| 3. | Специалист по закупкам | 13 290 |
| 4. | Специалист по работе с молодежью | 13 290 |
| 5. | Специалист по развитию СО НКО  | 13 290 |
| 6. | Специалист по развитию добровольческих объединений и частной гражданской инициативы | 13 290 |
| 7. | Специалист по сопровождению инициативных проектов и креативной деятельности, и творчества | 13 290 |
| 8. | Менеджер ресурсного центра | 14 966 |
| 9. | Начальник отдела | 14 966 |

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Должностной оклад, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Подсобный рабочий (временные рабочие места) | 8 950 |

11. При определении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, наименований должностей не допускается:

устанавливать по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры окладов (должностных окладов), а также устанавливать диапазоны размеров окладов (должностных окладов) по должностям работников с равной сложностью труда;

переносить, изменять размер оклада (должностного оклада) и должности служащих в другие квалификационные уровни, в том числе по должностям,
не включенным в профессиональные квалификационные группы, указанным
в таблицах 1, 2 настоящего Положения.

12. Требования к квалификации и знаниям по должностям работников учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Министерства труда
и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.02.2019 № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер».

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

13. В целях соблюдения норм действующего законодательства Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры с учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты.

К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

за совмещение должностей;

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника
без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

14. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Нефтеюганского района от 10.02.2016 № 689
«Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих
в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Нефтеюганского района» (далее – решение Думы Нефтеюганского района от 10.02.2016 № 689).

15. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии со статьями 149 - 153 Трудового кодекса Российской Федерации,
с учетом положений постановления Конституционного Суда Российской Федерации
от 27.06.2023 № 35-П.

Выплата за совмещение должностей, выплата за расширение зон обслуживания, выплата за увеличение объема работы, выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не могут применяться одновременно к одному работнику учреждения.

16. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, согласно таблице 3 настоящего Положения.

Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты, указанные в настоящем разделе, осуществляются в пределах лимитов бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Таблица 3

Перечень и размеры компенсационных выплат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование компенсационной выплаты | Размер компенсационной выплаты | Условия осуществления компенсационной выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Районный коэффициент к заработной плате | в размере 1,7 | осуществляется в соответствии со статьей 316 Трудового кодекса Российской Федерации, разделом II решения Думы Нефтеюганского района от 10.02.2016 № 689 |
| 2. | Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | процентная надбавка устанавливается до 50% | осуществляется в соответствии со статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации, разделом II решения Думы Нефтеюганского района от 10.02.2016 № 689 |
| 3. | Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: за совмещение должностей; за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы; за исполнение обязанностей временноотсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | - по причине временной нетрудоспособности или нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста, отпуске без сохранения заработной платы, - в размере 20 процентов от должностного оклада с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;- по причине нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, нахождения в служебной командировке - в размере 10 процентов от должностного оклада с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если замещение не предусмотрено в трудовом договоре;- за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же вакантной должности (когда по соответствующей штатной единице не заключен ни один трудовой договор) - в размере 50 процентов от должностного оклада с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. | осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации |
| 4. | Выплата за работу в выходные и праздничные дни | работникам, получающим оклад (должностной оклад),- 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.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 | осуществляется в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации |

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат,

критерии их установления

17. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за выслугу лет;

премиальная выплата по итогам работы (месяц, год);

премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

18. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается
в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет - 10% от должностного оклада;

от 3 до 5 лет - 15% от должностного оклада;

от 5 до 10 лет - 20% от должностного оклада;

более 10 лет - 30% от должностного оклада.

В стаж работы для исчисления ежемесячной надбавки за выслугу лет
к должностному окладу в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры включаются периоды работы в федеральных органах государственной власти, органах власти субъектов Российской Федерации, в органах местного самоуправления, в органах государственной власти и управления СССР и РСФСР и иных государственных органах на территории СССР, а также государственных учреждениях соответствующей отрасли, периоды замещения должностей государственной гражданской службы, воинских должностей и должностей федеральной государственной службы иных видов, периоды работы в муниципальных учреждениях на соответствующих должностях по соответствующему профилю профессиональной деятельности.

Иные периоды работы (опыт, знания) могут включаться в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии об установлении трудового стажа учреждения.

Для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты
за выслугу лет, указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе.

Установление выплаты за выслугу лет производится в соответствии с приказом директора учреждения.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет устанавливается только к окладу (должностному окладу) по основной работе.

19. При установлении премиальных выплат по итогам работы (месяц, год) учитываются следующие перечни показателей и условия для премирования работников учреждения:

качественное, своевременное выполнение должностных обязанностей, определенных утвержденными положениями об отделах и должностными инструкциями;

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, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание деловой обстановки
в коллективе;

успешная координация деятельности структурных подразделений учреждения по направлению деятельности;

разработка и реализация управленческих решений структурного подразделения и учреждения в целом;

передача опыта молодым работникам;

неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, служебной этики, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, требований охраны труда
и техники безопасности;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

рациональное и эффективное использование бюджетных средств, эффективная реализация целевых, ведомственных целевых программ;

участие в подготовке и организации крупных, социально-значимых проектов, мероприятий в установленной сфере деятельности;

своевременное исполнение мероприятий, предусмотренных государственными и муниципальными программами;

для руководителей - осуществление надлежащего контроля за работой подчиненных работников.

20. Премиальная выплата по итогам работы за месяц устанавливается с учетом личного вклада работника в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

21. Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц снижается
по следующим основаниям:

некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов;

некачественное, несвоевременное выполнение планов работы отдела, постановлений, распоряжений учредителя учреждения, решений и поручений директора учреждения;

нарушение в учете материальных средств, допущение недостач, хищений, порчи имущества;

невыполнение поручения руководителя;

отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, подведомственных учреждений;

несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка;

нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации;

использование рабочего времени в личных целях без согласования
с непосредственным руководителем.

22. Ежемесячно, до 25 числа текущего месяца, представитель нанимателя (работодатель) на основании информации о фактах нарушения, принимает решение
о снижении до 20 процентов размера премии с учетом предложений непосредственного руководителя. Приказ работодателя (представителя нанимателя) о снижении размера ежемесячной премии направляется в соответствующую бухгалтерию.

23. Работники, которым снижен размер ежемесячной премии, должны быть ознакомлены с приказом работодателя (представителя нанимателя) о снижении размера ежемесячной премии, подлежащей выплате, и причине снижения. Решение
о снижении ежемесячной премии может быть обжаловано в установленном законодательном порядке. Факт обжалования не приостанавливает действие решения о снижении ежемесячной премии.

24. Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается за фактически отработанное время в календарном году.

Премиальная выплата по результатам работы за год выплачивается работникам, состоящим в списочном составе на 31 декабря, а также работникам, уволившимся
с работы в порядке перевода в другое муниципальное учреждение Нефтеюганского района, в орган местного самоуправления Нефтеюганского района, а также в связи
с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности,
в связи с расторжением трудового договора по состоянию здоровья в соответствии
с медицинским заключением.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам
за счет фонда оплаты труда не позднее первого квартала года, следующего за годом,
за который производится выплата премии.

25. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется по решению директора учреждения в соответствии с настоящим Положением.

26. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается работникам за оперативное, высококачественное выполнение в установленный срок заданий руководства за счет фонда оплаты труда на основании приказа директора учреждения, по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств (администрация Нефтеюганского района), в размере до одного месячного фонда оплаты труда.

27. Выплаты стимулирующего характера производятся согласно приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

28. Не допускается установление иных видов стимулирующих выплат,
не соответствующих настоящему Положению.

29. Размеры стимулирующих выплат приведены в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Перечень и размеры стимулирующих выплат

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществлениявыплаты | Периодичность осуществления выплаты |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Выплата за выслугу лет | устанавливается работникам учреждения в процентах от оклада (должностного оклада) | в соответствии с пунктом 18 настоящего Положения | ежемесячно |
| 2. | Премиальная выплата по итогам работы за месяц | не более 115% оклада (должностного оклада) | в соответствии с основными критериями оценки деятельности, указанными в пункте 19 настоящего Положения | ежемесячно |
| 3. | Премиальная выплата по итогам работы за год | до двух должностных окладов, ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии) | в соответствии с основными критериями оценки деятельности, указанными в пункте 19 настоящего Положения | 1 раз в календарном году, осуществляется по предварительным итогам работы за год, не позднее первого квартала года, следующего за годом, за который производится выплата премии, с учетом фактически отработанноговремени |
| 4. | Премия за выполнение особо важных и сложных заданий | не более одного месячного фонда оплаты труда | в соответствии с пунктом 26 настоящего Положения | премия выплачивается по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств (администрация Нефтеюганского района) при наличии экономии по фонду оплаты труда |

5. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителя, главного бухгалтера

30. Заработная плата директора учреждения, заместителя директора учреждения, главного бухгалтера учреждения состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат и иных выплат, установленных настоящим Положением.

31. Размеры окладов (должностных окладов) директора учреждения, заместителя директора, главного бухгалтера учреждения приведены в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям
директора, заместителя директора, главного бухгалтера

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада) (по группам оплаты труда), руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Директор | 25 606 |
| 2. | Заместитель директора | 20 382 |
| 3. | Главный бухгалтер | 20 382 |

32. Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты директору, заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются
в соответствии с разделами 3, 4, 6 настоящего Положения.

33. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора, заместителя директора, главного бухгалтера) устанавливается:

директору учреждения - в кратности от 1 до 6;

заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения - в кратности
от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора, заместителя директора, главного бухгалтера) рассчитывается на календарный год.

34. Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329
«О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6. Другие вопросы оплаты труда

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

36. К иным выплатам относятся:

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

37. В пределах утвержденного фонда оплаты труда директору и работникам учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается единовременная выплата до двух должностных окладов, ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных
к ним местностях.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Работникам, проработавшим в учреждении менее года, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы производится пропорционально отработанному времени на дату предоставления отпуска.

В отработанное время включаются периоды времени, когда за работниками сохранялось место работы.

Работникам, ранее работавшим в органах местного самоуправления Нефтеюганского района, их структурных подразделениях, муниципальных учреждениях Нефтеюганского района, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится при предоставлении справки о том, что данному работнику единовременная выплата к отпуску в текущем календарном году не производилась соответственно в органах местного самоуправления Нефтеюганского района, их структурных подразделениях, муниципальных учреждениях.

Переведенным из одного органа местного самоуправления, муниципального учреждения (организации) Нефтеюганского района в другой орган местного самоуправления, учреждение (организацию) Нефтеюганского района, в стаж работы для получения единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска включается время работы в органах местного самоуправления Нефтеюганского района, их структурных подразделениях, муниципальных учреждениях (организациях) Нефтеюганского района, в которых работник осуществлял трудовую деятельность, на основании представленной справки о том, что данному работнику единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не производилась в текущем календарном году.

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

38. В случае разделения ежегодного 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 12 календарных дней.

Размеры иных выплат приведены в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Перечень и размеры установления иных выплат

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществлениявыплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска | до двух должностных окладов, ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | устанавливаются при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск | 1 раз в календарном году |

7. Предоставление социальных гарантий и компенсаций

39. Работнику гарантируется единовременная выплата в размере 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей в связи со смертью близких родственников (родители, супруг (супруга), дети) по личному заявлению работника, при предоставлении заверенных надлежащим образом копий свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родственные или семейные отношения (свидетельства о рождении, свидетельства о регистрации брака, постановления об установлении опеки (попечительства).

Основанием для единовременной выплаты является приказ директора учреждения.

8. Порядок индексации заработной платы

40. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется
в целях повышения реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Основанием для осуществления индексации заработной платы работников учреждения является фактический рост индекса потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики.

Индексация заработной платы производится путем повышения должностных окладов работников учреждения на коэффициент индексации. При повышении должностного оклада его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Индексация заработной платы работников учреждения проводится не реже одного раза в год на основании постановления администрации Нефтеюганского района путем внесения изменения в настоящее постановление.

9. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

41. Фонд оплаты труда учреждения на очередной календарный год и плановый период определяется расчетным путем на основании утвержденной штатной численности и настоящего Положения, согласно действующим на момент формирования проекта бюджета на очередной год и плановый период тарификационным спискам работников учреждения.

42. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

43. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также 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 учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов). В расчет годового фонда оплаты труда не включаются выплаты, осуществляемые за счет экономии фонда оплаты труда.

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

45. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого в фонде оплаты учреждения составляет не более 40% в соответствии с перечнем должностей, относимых к административно-управленческому
и вспомогательному персоналу согласно таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу учреждения

|  |
| --- |
| Перечень должностей работников учреждения,относящихся к административно-управленческому персоналу |
| Директор  |
| Главный бухгалтер |
| Заместитель директора  |
| Специалист по закупкам |
| Заведующий хозяйством |
| Ведущий специалист по кадрам |
| Перечень должностей работников учреждения,относящихся к основному персоналу |
| Начальник отдела |
| Специалист по работе с молодежью |
| Менеджер ресурсного центра |
| Специалист по развитию СО НКО |
| Специалист по развитию добровольческих объединений и частной гражданской инициативы |
| Специалист по сопровождению инициативных проектов и креативной деятельности, и творчества |
| Старший методист |
| Методист |
| Ведущий юрисконсульт |
| Перечень должностей работников учреждения,относящихся к вспомогательному персоналу |
| Подсобный рабочий (временные рабочие места) |

10. Заключительные положения

46. Директор учреждения утверждает предельную штатную численность учреждения по согласованию с администрацией Нефтеюганского района.

47. Директор учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников учреждения в соответствии
с действующим законодательством, обеспечивает соблюдение требований, установленных настоящим Положением.

48. Трудовой договор с директором учреждения может быть прекращен в случае несоблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителя, главного бухгалтера
и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителя, главного бухгалтера).».