Проект постановления

Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений физической культуры и спорта, бюджетных, автономных учреждений культуры Нефтеюганского района, подведомственных Департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района

В соответствии со статьей 135, 144, 145 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, статьей 86 [Бюджетного кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/8f21b21c-a408-42c4-b9fe-a939b863c84a.html) Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 [№ 131-ФЗ «Об общих](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/96e20c02-1b12-465a-b64c-24aa92270007.html) принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», [Уставом](file:///C:\content\act\d712594f-0579-4a31-b5b7-0a4a051c81d4.docx) Нефтеюганского муниципального района Ханты-Мансийского автономного округа-Югры

п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить:
   1. Положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений физической культуры и спорта Нефтеюганского района, подведомственных Департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района (приложение 1).
   2. Положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетных, автономных учреждений культуры Нефтеюганского района, подведомственных Департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района (приложение 2).
2. Признать утратившим силу постановления администрации Нефтеюганского района:

от 25.04.2018 № 601-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района»;

[от 24.12.2018 № 2452-па-нпа](file:///C:\content\act\f11b4cc3-a7ba-43bc-864b-a8e0e3aeb813.docx) «О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 25.04.2018 № 601-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района»;

[от 19.04.2019 № 861-па-нпа](/content/act/85f8966f-5853-4597-8ac2-ee8dffd063b7.doc) «О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 25.04.2018 № 601-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района»;

[от 09.04.2020 № 493-па-нпа](/content/act/85f8966f-5853-4597-8ac2-ee8dffd063b7.doc)«О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 25.04.2018 № 601-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района»;

[от 24.05.2021 № 824-па-нпа](/content/act/85f8966f-5853-4597-8ac2-ee8dffd063b7.doc)«О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 25.04.2018 № 601-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района»;

[от 28.12.2022 № 2544-па-нпа](/content/act/85f8966f-5853-4597-8ac2-ee8dffd063b7.doc) «О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 25.04.2018 № 601-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района»;

[от 02.05.2023 № 602-па-нпа](/content/act/85f8966f-5853-4597-8ac2-ee8dffd063b7.doc) «О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 25.04.2018 № 601-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района»;

от 20.12.2019 № 2658-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений физической культуры и спортаНефтеюганского района, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района»;

[от 13.04.2020 № 503-па-нпа](http://xmkmain2:8080/content/act/f266c393-4383-4543-a68a-a117b2dc04cd.doc) «О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 20.12.2019 № 2658-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений физической культуры и спорта Нефтеюганского района, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района»;

[от 18.05.2020 № 651-па-нпа](http://xmkmain2:8080/content/act/43bc6a62-4a3b-44b2-a20e-a28b55baf0ca.doc) «О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 20.12.2019 № 2658-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений физической культуры и спорта Нефтеюганского района, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района»;

[от 24.05.2021 № 823-па-нпа](http://xmkmain2:8080/content/act/43bc6a62-4a3b-44b2-a20e-a28b55baf0ca.doc) «О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 20.12.2019 № 2658-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений физической культуры и спорта Нефтеюганского района, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района»;

[от 19.04.2022 № 641-па-нпа](http://xmkmain2:8080/content/act/43bc6a62-4a3b-44b2-a20e-a28b55baf0ca.doc) «О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 20.12.2019 № 2658-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений физической культуры и спорта Нефтеюганского района, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района»;

[от 07.07.2022 № 1165-па-нпа](http://xmkmain2:8080/content/act/43bc6a62-4a3b-44b2-a20e-a28b55baf0ca.doc) «О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 20.12.2019 № 2658-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений физической культуры и спорта Нефтеюганского района, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района»;

[от 26.12.2022 № 2540-па-нпа](http://xmkmain2:8080/content/act/43bc6a62-4a3b-44b2-a20e-a28b55baf0ca.doc) «О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 20.12.2019 № 2658-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений физической культуры и спорта Нефтеюганского района, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района»;

[от 11.12.2023 № 1839-па-нпа](/content/act/28ba92b5-564e-44a0-ac7f-7034b33175ed.doc) «О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района от 20.12.2019 № 2658-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений физической культуры и спорта Нефтеюганского района, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района».

1. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 26.01.2024.
2. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы Нефтеюганского района Михалева В.Г.

Глава района А.А.Бочко

Приложение 1

к постановлению администрации

Нефтеюганского района

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№ \_\_\_\_\_\_\_\_\_

## ПОЛОЖЕНИЕ

## об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений физической культуры и спорта Нефтеюганского района, подведомственных Департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений физической культуры и спорта Нефтеюганского района, подведомственных Департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района (далее-Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников бюджетных учреждений физической культуры и спорта Нефтеюганского района, подведомственных Департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района (далее-работники, учреждение) и определяет:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

порядок и условия осуществления иных выплат, предусмотренных законодательством;

особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава;

иныевопросы оплаты труда.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных [Трудовым кодексом](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации и [постановлением](http://pravo.minjust.ru/) Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры [от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к систем](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/7d0187aa-f415-49cf-9891-48efc3fcd0bc.html)ам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа-Югры».

1.3. Заработная плата работников учреждения формируется из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период 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.

Применение работодателем [величины прожиточного минимума](http://pravo.minjust.ru/) трудоспособного населения (в случае, когда установленная [величина прожиточного минимума](http://pravo.minjust.ru/) превышает установленный [размер минимальной заработной платы](http://pravo.minjust.ru/)) осуществляется в соответствии со [статьей 3](http://pravo.minjust.ru/) Закона Ханты-Мансийского автономного округа-Югры [от 05.04.2013 № 24-оз «О потребительской корзине](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/e9e395f0-7847-41b5-9ff7-67a10416e557.html) и порядке установления величины прожиточного минимума в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре».

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 [минимального размера оплаты труда](http://pravo.minjust.ru/), работнику учреждения производится доплата до уровня [минимального размера оплаты труда](http://pravo.minjust.ru/) в пределах фонда оплаты труда учреждения и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов по должностям работников учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с [Трудовым кодексом](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.6. 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.

## II. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) должностей руководителей, специалистов, служащих и работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ) утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, согласно [таблицам 1](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws) - 3 настоящего Положения.

Таблица 1

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные уровни | | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | | Должностной оклад (оклад), руб. |
| 1. | ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ [ГРУППЫ](consultantplus://offline/ref=E96D6E53C47DA6BD5625F5EDFB3D051C520EFAAC88C2243CCCBE145BC94C8F52C3B1F64062480860lAoCJ) ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА  (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 27.02.2012 № 165н](../../../../content/act/801ac6d1-958f-48cc-bad5-735367efd31a.html) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»)  Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня | | | | |
| 1.1. | 1  квалификационный уровень | Дежурный по спортивному залу | | 8139 | |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | | | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | | Инструктор по спорту; инструктор по адаптивной физической культуре; спортсмен-инструктор | | 8301 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | | Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер | | 11519 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | | Старшие: инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; инструктор-методист по адаптивной физической культуре | | 12409 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | | | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | | Начальник отдела по виду спорта (по виду или группе видов спорта) | | 13369 |
| 4. | ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ [ГРУППЫ](consultantplus://offline/ref=E96D6E53C47DA6BD5625F5EDFB3D051C520EFAAC88C2243CCCBE145BC94C8F52C3B1F64062480860lAoCJ) ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ  (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 05.05.2008 № 216н](../../../../content/act/644dd268-1473-46b8-8cf1-c9b1d07021c5.html) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования») | | | | |
| 4.1. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | | | |
| 4.1.1. | 2 квалификационный уровень | | Инструктор-методист; тренер-преподаватель | | 11519 |
| 4.1.2. | 3 квалификационный уровень | | Старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель | | 12409 |
| 5. | ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ [ГРУППЫ](consultantplus://offline/ref=E96D6E53C47DA6BD5625F5EDFB3D051C510DF9AF8DC5243CCCBE145BC94C8F52C3B1F64062480861lAo5J) ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников») | | | | |
|  | Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | | | | |
| 5.1. | 2 квалификационный уровень | | Лаборант | | 8064 |
| 5.2. | 3 квалификационный уровень | | Медицинская сестра | | 8166 |
| 6. | Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» | | | | |
| 6.1. | 2 квалификационный уровень | | Врачи-специалисты | | 9923 |
| 7. | ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ [ГРУППЫ](consultantplus://offline/ref=E96D6E53C47DA6BD5625F5EDFB3D051C5B08FCAF8DCF7936C4E71859CE43D045C4F8FA41624808l6o8J) ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ  (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 29.05.2008 № 247н](../../../../content/act/49b516a1-6544-4819-beec-f650e58d1030.html) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих») | | | | |
| 7.1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | | | |
| 7.1.1. | 1 квалификационный уровень | | кассир; дежурный по зданию; инспектор по учету | | 8064 |
| 8. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | | | |
| 8.1. | 1 квалификационный уровень | | Администратор | | 8301 |
| 9. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | | | |
| 9.1. | 3 квалификационный уровень | | Инженер | | 8639 |
| 9.2. | 5 квалификационный уровень | | Главные специалисты: в отделах, отделениях | | 9467 |
| 10. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | | | | |
| 10.1. | 1 квалификационный уровень | | Начальник отдела | | 10285 |
| 10.2. | 3 квалификационный уровень | | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | | 12677 |

## 2.2. Должностные оклады рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [профессиональным квалификационным группам](http://pravo.minjust.ru/), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 [№ 248н «Об утверждении](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/42757290-39e0-4f8a-ade0-31e60be53c63.html) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно [таблице 2](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws) настоящего Положения.

## Таблица 2

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональный квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих | Размер разряда работника в соответствии с [единым](consultantplus://offline/ref=E96D6E53C47DA6BD5625F5EDFB3D051C520DF4A08DC0243CCCBE145BC94C8F52C3B1F64062480C61lAoCJ) тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Гардеробщик; уборщик служебных помещений; дворник; сторож (вахтер); рабочий; плотник | 1 | 7055 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-сантехник | 3 | 7055 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудований; водитель автомобиля; слесарь-сантехник; контролер-кассир; плотник | 4 | 7211 |

2.3. По должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются согласно [таблице 3](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws) настоящего Положения.

Таблица 3

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада)  (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Заместитель директора (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 10143 |
| 2. | Тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту | 11519 |
| 5. | Старший тренер | 12409 |
| 6. | Специалист по охране труда без категории | 8468 |
| 7. | Специалист по охране труда II категории | 8552 |
| 8. | Специалист по охране труда I категории | 8639 |

Примечание: к должности старшего тренера относятся работники (тренеры), осуществляющие подготовку занимающихся на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) по виду спорта (группе спортивных дисциплин) или на этапах совершенствования спортивного мастерства, высшего спортивного мастерства по виду спорта (группе спортивных дисциплин).

2.4. Оклад (должностной оклад) работнику учреждения устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда учреждения, оформляется трудовым договором и приказом руководителя.

2.5. При определении окладов (должностных окладов) не допускается:

переносить профессии рабочих и должности служащих в другие квалификационные уровни;

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.

## III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

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

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

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате; процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

повышающий коэффициент за работу в учреждениях (структурных обособленных подразделениях учреждения), расположенных в сельской местности.

3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](http://pravo.minjust.ru/) [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации.

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](http://pravo.minjust.ru/) [от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке услов](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/fbb711cc-978b-409c-afcc-e74240250d9d.html)ий 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.

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

3.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится в соответствии со [статьями 149](http://pravo.minjust.ru/) - [154](http://pravo.minjust.ru/) [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, с учетом положений постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П. Выплата не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда.

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со [статьями 315](http://pravo.minjust.ru/) - [317](http://pravo.minjust.ru/) [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, решением Думы Нефтеюганского района от 10.02.2016 № 689 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающий в организациях, финансируемых из бюджета Нефтеюганского района».

3.5. Для специалистов и служащих повышающий коэффициент за работу в учреждениях (структурных обособленных подразделениях учреждения), расположенных в сельской местности устанавливается в размере 25 % от должностного оклада.

3.6. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных [Трудовым кодексом](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.8. Перечень и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются согласно [таблице 4](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws) настоящего Положения.

Таблица 4

Перечень и размеры компенсационных выплат

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты) |
| 1 | 2 | | 3 | 4 |
| 1. | Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда | | не менее 4% от должностного оклада | заключение специальной оценки условий труда.  Выплата осуществляется  в соответствии со [статьей 147](http://pravo.minjust.ru/) [Трудового кодекса](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации |
| 2. | Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) | | | |
| 2.1. | Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | не более 50% от должностного оклада с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на период отсутствия основного работника на основную занимаемую ставку отсутствующего работника | | увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором.  [Статья 151](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B09899F4C2BDEE19ADB34D20DEEC0968E59B1FEAFE8EED4B1A598E9AHAn5J) [Трудового кодекса](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации.  Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. |
| 2.2. | Оплата сверхурочной работы | За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере; за последующие часы - не менее чем в двойном размере | | работа за пределами рабочего времени.  [Статья 152](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B09899F4C2BDEE19ADB34D20DEEC0968E59B1FEAFE8EED4B1A598E9BHAnEJ) [Трудового кодекса](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, с учетом положений 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, за исключением случаев, предусмотренных [Трудовым кодексом](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации |
| 2.3. | Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | 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;  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 | | работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни)  В соответствии со [статьей 153](http://pravo.minjust.ru/) [Трудового кодекса](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации.  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 |
| 2.4. | За работу в ночное время | 20% от должностного оклада | | за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов,  на основании табеля учета рабочего времени.  Выплата осуществляется  в соответствии со [статьей 154](http://pravo.minjust.ru/) [Трудового кодекса](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, [Постановлением](http://pravo.minjust.ru/) Правительства Российской Федерации [от 22.07.2008 № 554 «О минимальном](../../../../../../../../content/act/d6ef1ceb-c7e1-4ebb-b20c-ced7edc92bde.html) размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента  и процентной надбавки  к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» |
| 3. | Районный коэффициент к заработной плате | | 1,7 | выплаты устанавливаются  в соответствии со [статьями 315](http://pravo.minjust.ru/) - [317](http://pravo.minjust.ru/) [Трудового кодекса](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации и решением Думы Нефтеюганского района [от 10.02.2016 № 689](../../../../../../../../content/act/3b58b270-5f4c-4aae-9964-e2cd7f84b27d.docx) «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающий в организациях, финансируемых из бюджета Нефтеюганского района» |
| 4. | Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | | до 50% |
| 5. | Повышающий коэффициент за работу в учреждениях (структурных обособленных подразделениях учреждения), расположенных в сельской местности | | 25 %  от должностного  оклада | выплата осуществляется в соответствии с настоящим Положением специалистам и служащим учреждения (структурных обособленных подразделений учреждения), расположенных в сельской местности |

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

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Нефтеюганского района и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.2. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за выслугу лет;

выплата за выполнение особо важных и сложных заданий.

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за высокую результативность работы.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы следует учитывать систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется локальным нормативным актом учреждения, в процентах от оклада (должностного оклада) работника, в соответствии с таблицей 5 настоящего Положения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения на срок не более года.

4.4. Работникам бюджетного учреждения устанавливаются следующие

выплаты за качество выполняемых работ:

выплата за качество;

выплата за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу олимпийских игр, паралимпийских игр, сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

4.5. Выплата за качество устанавливается приказом руководителя учреждения, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальным актом Департамента, не реже 1 раза в год по результатам предшествующего периода.

4.6. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется локальным нормативным актом учреждения, в процентах от должностного оклада работника, в соответствии с таблицей 5 настоящего Положения.

4.7. Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу олимпийских игр, паралимпийских игр, сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, приведены в [пункте 7.10](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws) раздела 7 настоящего Положения.

4.8. Работникам учреждения устанавливается выплата за выслугу лет в процентном отношении к окладу (должностному окладу) согласно [таблице 5](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws) настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, для специалистов и служащих включаются периоды работы по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) во всех организациях, независимо от их формы собственности.

Для профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих надбавки за выслугу лет не устанавливаются.

4.9. Выплата за выполнение особо важных и сложных заданий может устанавливаться работникам учреждения с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности учреждения, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу и составляет не более одного месячного фонда оплаты труда работника, в соответствии с таблицей 5 настоящего Положения.

Выплата осуществляется на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с заместителем главы Нефтеюганского района по направлению деятельности в соответствии со схемой соподчиненности структурных подразделений и главным распорядителем бюджетных средств.

4.10. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением. Учреждение вправе утвердить порядок, не противоречащий настоящему Положению, регулирующий установление размера стимулирующих выплат в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности каждого работника (далее - Порядок осуществления стимулирующих выплат учреждения).

4.11. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с [таблицей](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws) 5 настоящего Положения.

## Таблица 5

Перечень, размеры и условия осуществления

стимулирующих выплат

| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | До 20% от оклада (должностного оклада) | Устанавливается за:   * интенсивность и напряженность работы; * организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; * особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной   и бесперебойной работы всех служб учреждения);   * систематическое досрочное выполнение работы   с проявлением инициативы, творчества, с применением  в работе современных форм  и методов организации труда;   * по иным основаниям в соответствии с локальным актом учреждения | Ежемесячно |
| 2. | Выплата за качество выполняемых услуг (работ) | До 60% от оклада (должностного оклада) | Для должностей:   * работников физической культуры и спорта; * должностей работников образования; * медицинских и фармацевтических работников; * общеотраслевых специалистов и служащих; | Ежемесячно |
| До 100% от оклада (должностного оклада) | Для должностей общеотраслевых профессий рабочих |
| 3. | Выплата за выполнение особо важных и сложных заданий | До одного месячного фонда оплаты труда работника | Устанавливается с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности учреждения, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу | В пределах экономии средств за счёт фонда оплаты труда |
| 4. | Выплата за выслугу лет | 30% | При стаже работы свыше 20 лет | Ежемесячно |
| 20% | При стаже работы от 10 до 20 лет |
| 15% | При стаже работы от 5 до 10 лет |
| 10% | При стаже работы от 1 года до 5 лет |

4.12. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых услуг (работ) снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат. Примерный перечень показателей приведен в [таблице](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws) 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Примерный перечень показателей, за которые производится

снижение размера стимулирующих выплат

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | до 100% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, приказов руководителя учреждения, поручений непосредственного руководителя | до 100% |
| 4. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации | до 100% |
| 5. | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников | до 50% |
| 6. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 100% |
| 7. | Причинение ущерба имуществу учреждения | до 100 % |

Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются локальным нормативным актом учреждения.

## V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

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

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается приказом Департамента, с учетом вида деятельности учреждения и оформляется трудовым договором.

Размеры должностных окладов руководителя учреждения приведены в таблице [7](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws) настоящего Положения.

Таблица 7

Размеры должностных окладов руководителя учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждения по видам деятельности | Должностной оклад (оклад), руб. |
| 1. | Учреждения, осуществляющие спортивную подготовку | 47934 |
| 2. | Учреждения, осуществляющие физкультурно-оздоровительную и спортивно-массовую работу | 38234 |

5.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 % ниже оклада (должностного оклада) руководителя, в зависимости от условий, определенных локальным нормативным актом учреждения.

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с [Трудовым кодексом](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных [разделом III](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws) настоящего Положения.

5.5. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

премия по итогам работы за месяц;

выплата за выполнение особо важных и сложных заданий.

5.6. Премия по итогам работы за месяц руководителю учреждения осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Департамента.

5.7. Выплата за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается за счет сложившейся экономии средств, на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с заместителем главы Нефтеюганского района по направлению деятельности в соответствии со схемой соподчиненности структурных подразделений и главным распорядителем бюджетных средств.

5.8. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения.

## Таблица 8

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения

| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Премия по итогам работы за месяц | до 55% от оклада (должностного оклада) | устанавливается с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и его руководителя, утвержденных приказом Департамента, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных [уставом](http://xmkmain2:8080/content/act/d712594f-0579-4a31-b5b7-0a4a051c81d4.doc)  учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором. | Ежемесячно |
| 2. | Выплата за выполнение особо важных и сложных заданий | до одного месячного фонда оплаты труда работника | в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата | В пределах экономии средств за счёт фонда оплаты труда |

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](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/e3582471-b8b8-4d69-b4c4-3df3f904eea0.html) для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба Нефтеюганскому району, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение требований, настоящего Положения.

5.9. Иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с [пунктами](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws) 6.3, [6.4](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws), 6.12 настоящего Положения.

5.10. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за выполнение особо важных и сложных заданий.

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется локальным нормативным актом учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Выплата за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается за счет сложившейся экономии средств, на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с заместителем главы Нефтеюганского района по направлению деятельности в соответствии со схемой соподчиненности структурных подразделений и главным распорядителем бюджетных средств.

5.11. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей 9 настоящего Положения.

## Таблица 9

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения

| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | до 40% от оклада (должностного оклада) | устанавливается за:   * участие в выполнении важных работ, мероприятий; * интенсивность и напряженность работы; * организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; * особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения); * -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, а также в соответствии с условиями, установленными локальным нормативным актом учреждения | Ежемесячно |
| 2. | Выплата за выполнение особо важных и сложных заданий | до одного месячного фонда оплаты труда работника | в соответствии  с показателями эффективности деятельности по факту получения результата | В пределах экономии средств за счёт фонда оплаты труда |

5.12. Иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с [пунктами](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws) 6.3, [6.4](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws), 6.11, 6.12 настоящего Положения.

5.13. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не может превышать соотношений, приведенных в [таблице](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws) 10.

Таблица 10

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Учреждения по видам деятельности | Предельный уровень (руководитель/ работник) | Предельный уровень (заместитель руководителя/ работник) | Предельный уровень (главный бухгалтер/  работник) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Учреждения, осуществляющие спортивную подготовку | 1:8 | 1:8 | 1:8 |
| Учреждения, осуществляющие физкультурно-оздоровительную и спортивно-массовую работу | 1:8 | 1:8 | 1:8 |

5.14. В целях соблюдения установленного предельного уровня 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), учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительный контроль) и 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет в Департамент информацию, подготовленную 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, с учетом всех финансовых источников, и рассчитанный за отчетный календарный год.

5.15. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового [договора](http://pravo.minjust.ru/), утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации [от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договор](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/adda9825-01fc-4ef2-a1d1-1540e05c19f5.html)а с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

## VI. Порядок и условия осуществления иных выплат

6.1. 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.

К иным выплатам отнесены следующие выплаты:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременная выплата к юбилейным, праздничным дням и профессиональным праздникам;

надбавка водителям за классность;

выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;

материальная помощь на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, супруг (супруга), дети).

6.2. Молодым специалистам, впервые вступившим в трудовые отношения, производится единовременная выплата.

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](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/96ee52b5-dce6-4d58-9c4c-a1de33856cd1.html) 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.

Единовременная выплата молодым специалистам производится в размере до двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

Единовременная выплата осуществляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

6.3. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска является приказ руководителя учреждения о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

Размер единовременной выплаты не может превышать одного месячного фонда оплаты труда по основной должности. Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

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.

Переведенным работникам из органов местного самоуправления, структурных подразделений и муниципальных учреждений Нефтеюганского района в стаж работы для получения единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска включается время работы в организациях, из которых был переведен работник, на основании представленной справки о том, что данному работнику единовременная выплата к отпуску не производилась в текущем календарном году.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

6.4. Работникам учреждения может производиться единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами.

Единовременная выплата к юбилейным и праздничным датам устанавливается в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения в размере 5747 рублей.

К праздничным датам и профессиональным праздникам относятся:

23 февраля День Защитника Отечества (выплата предусмотрена для работников мужского пола);

8 Марта Международный женский день (выплата предусмотрена для работников женского пола);

День физкультурника (вторая суббота августа).

Выплата к юбилейным датам в связи с достижением возраста 50, 55, 60, 65 лет производится по личному заявлению работника или ходатайству непосредственного руководителя с приложением копии паспорта. Выплата осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

Единовременная выплата к праздничным дням и профессиональным праздникам выплачивается на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с заместителем главы Нефтеюганского района по направлению деятельности в соответствии со схемой соподчиненности структурных подразделений и главным распорядителем бюджетных средств.

6.5. Водителю учреждения устанавливается ежемесячная доплата за классность к должностному окладу (окладу):

имеющим 2-й класс - до 10%;

имеющим 1-й класс - до 25%;

при работе на нескольких видах транспортных средств или выполнении функций механика, слесаря при отсутствии их в штате - до 30%.

6.6. Работникам учреждения устанавливаются выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда:

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

коэффициент квалификации;

коэффициент специфики работы;

выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды.

6.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом:

сложности выполняемых работ (услуг), задач и поручений;

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

уникальности и заинтересованности в конкретном работнике для реализации уставных задач учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – не более 2.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников не образует новый оклад (должностной оклад) работника и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

6.8. Работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта, педагогических работников, устанавливается коэффициент квалификации, рекомендуемый размер которого приведен в [таблице](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws) 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Размеры коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта, педагогических работников

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень квалификации | Рекомендуемый размер коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта, педагогических работников в % от оклада |
| Высшая квалификационная категория | 20 |
| Первая квалификационная категория | 10 |

Присвоение работникам высшей квалификационной категории осуществляется по решению департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, присвоение работникам первой и второй квалификационной категории осуществляется по решению департамента с учетом требований к результатам их работы, рекомендованных федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта.

6.9. Коэффициент квалификации по должностям «спортсмен», «спортсмен-инструктор» устанавливается приказом руководителя учреждения в зависимости от наличия спортивного разряда (спортивного звания).

Рекомендуемые размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен», «спортсмен-инструктор» приведены в [таблице 1](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws)2 настоящего Положения.

Таблица 12

Размеры коэффициентов квалификации для должностей

«спортсмен», «спортсмен-инструктор»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Рекомендуемые размеры коэффициента квалификации (%) | | | | |
| Кандидат в мастера спорта | Мастер спорта России, гроссмейстер России | Мастер спорта России международного класса | Мастер спорта России международного класса - призер всероссийских соревнований | Мастер спорта России международного класса - призер международных соревнований |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| до 30 | до 50 | до 70 | до 80 | до 100 |

6.10. Коэффициент специфики работы учитывает особенности деятельности учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, а также специализированных отделений по видам спорта внутри учреждения.

6.10.1. Коэффициент специфики работы для работников, специализированных по олимпийским видам спорта отделений учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, устанавливается на основании приказа руководителя учреждения в размере 15 процентов к должностному окладу (окладу) тренерского состава, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанного специализированного отделения (отделений). При этом для тренеров учитывается фактический объем тренерской нагрузки.

6.10.2. Коэффициент специфики работы для работников учреждения, осуществляющего деятельность по адаптивному спорту и адаптивной физической культуре, устанавливается в размере 20 процентов к должностному окладу (окладу) по основной занимаемой должности, при условии, что такой вид деятельности включен в перечень основных видов деятельности учреждения, предусмотренных уставом учреждения.

Перечень рабочих профессий и должностей специалистов, осуществляющих деятельность по адаптивному спорту и адаптивной физической культуре, которым устанавливается коэффициент специфики работы, утверждается локальным нормативным актом Департамента.

Коэффициент устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с утвержденным перечнем по согласованию с департаментом.

6.11. Рекомендуемые размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в [таблице 1](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws)3 настоящего Положения.

При наличии нескольких оснований для установления надбавки, надбавка устанавливается по одному (наивысшему) основанию и выплачивается по основному месту работы работника и основной занимаемой должности.

Таблица 13

Размер выплат за опыт и достижения работникам, имеющим

государственные и ведомственные звания и награды

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование выплаты | Размер выплаты в процентах  к должностному окладу (окладу) |
| Награды, почетные звания, знаки отличия в труде Российской Федерации в области физической культуры и спорта | до 30% |
| Ведомственные награды Министерства спорта, Российской Федерации | до 20% |
| Награды, почетные звания, знаки отличия в труде Ханты-Мансийского автономного округа-Югры в области физической культуры и спорта | до 10% |
| Почетные звания Нефтеюганского района | до 5% |

6.12. Материальная помощь на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, супруг (супруга), дети) выплачивается работнику в размере 15000 рублей.

Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника с приложением соответствующих документов (копии свидетельства о смерти), а также документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака).

6.13. Применение выплат, предусматривающих особенности работы, условий труда, установленных [пунктами](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws) 6.7-6.11 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.14. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом утвержденных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## VII. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава

7.1. Оплата труда тренеров, тренеров-преподавателей осуществляется по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки ([таблицы 1](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws)6, 1[7](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws) настоящего положения) или по нормативам стимулирования за подготовку спортсмена высокого класса ([таблица 1](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws)8 настоящего положения), исходя из установленного размера оклада.

7.2. Наполняемость тренировочных групп и объем тренировочной нагрузки определяется согласно федеральным стандартам спортивной подготовки по виду спорта.

При отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта рекомендуется применять параметры, приведенные в [таблице 1](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws)4 настоящего положения.

К наполняемости тренировочных групп и объему тренировочной нагрузки по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту при отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта рекомендуется применять параметры, приведенные в [таблице](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws) 15 настоящего положения.

Таблица 14

Параметры применения наполняемости и количественного состава

групп, объема тренировочной нагрузки при отсутствии

федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Этапы многолетней подготовки спортсменов | Период обучения (лет) | Минимальная наполняемость групп (человек) | Максимальный количественный состав группы (человек) | Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов за неделю) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Спортивно-оздоровительный | весь период | 10 | 30 | до 6 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. | Начальной подготовки | до одного года | устанавливается учреждением | 25 | 6 |
| свыше одного года | 20 | 8 |
| 3. | Тренировочный | до двух лет | устанавливается учреждением | 14 | 12 |
| свыше двух лет | 12 | 18 |
| 4. | Совершенствования спортивного мастерства | весь период | 1 | 10 | 24 |
| 5. | Высшего спортивного мастерства | весь период | 1 | 8 | 32 |

Таблица 15

Параметры к наполняемости тренировочных групп и объему

тренировочной нагрузки по адаптивной физической культуре

и адаптивному спорту при отсутствии федеральных стандартов

спортивной подготовки по виду спорта

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Этап спортивной подготовки спортсменов | Период спортивной подготовки | Оптимальная/допустимая наполняемость групп, человек | | | | Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов за неделю, в т.ч. по индиви-дуальным планам) |
| спорт слепых | спорт глухих | спорт лиц с пора-жением ОДА | спорт лиц с интеллекту-альными нарушени-ями |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Спортивно-оздоровительный | все периоды | 6/12 | 8/15 | 5/8 | 8/15 | до 6 |
| Начальной подготовки | до года | 5/12 | 12/15 | 5/8 | 10/15 | 6 |
| свыше года | 5/12 | 10/15 | 4/8 | 9/15 | 9 |
| Тренировочный (этап спортивной специализации) | до года | 4/9 | 8/9 | 2/8 | 5/9 | 12 |
| второй и третий годы | 3/8 | 6/8 | 3/8 | 6/8 | до 18 |
| четвертый и последую-щие годы | 3/6 | 5/6 | 2/6 | 5/6 | до 20 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Совершенствова-ния спортивного мастерства | все периоды | 2/5 | 4/5 | 2/4 | 3/4 | до 28 |
| Высшего спортивного мастерства | все периоды | 2/3 | 2/3 | 1/3 | 2/3 | до 32 |

Примечание:

Для занимающихся с тяжелыми сочетанными дефектами и поражениями формирование групп по численности осуществляется в индивидуальном порядке (с учетом степени функциональных возможностей).

7.3. Продолжительность рабочего времени для тренерского состава (за исключением тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей) устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. При работе по совместительству до 20 часов в неделю.

Ставка заработной платы для тренерского состава (за исключением тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей) устанавливается за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

7.4. В рабочее время тренеров, тренеров-преподавателей, кроме непосредственно тренерской работы, включается иная работа тренера: индивидуальная работа со спортсменами, научная, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных, и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

Соотношение непосредственно тренерской и иной работы тренера в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется с учетом программы спортивной подготовки, специальности и квалификации работника и устанавливается в размере не менее 60 % рабочего времени для использования на непосредственно тренерскую работу.

Недельный режим тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки. Общегодовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%.

7.5. При объединении в одну группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности должны выполняться следующие условия:

разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);

количественный состав не должен превышать на этапе высшего спортивного мастерства 8 человек, совершенствования спортивного мастерства- 10 человек, тренировочном - 12 человек (для занимающихся свыше двух лет) и 14 человек (для занимающихся до двух лет), начальной подготовке-20 человек (для занимающихся свыше одного года) и 25 человек (для занимающихся до одного года) с учетом соблюдения правил техники безопасности на тренировочных занятиях;

для командных игровых видов спорта количественный состав не должен превышать двух игровых составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на тренировочных занятиях;

для экипажей и групповых спортивных дисциплин количественный состав не должен превышать двух экипажей и групп с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

7.6. Перевод спортсмена на последующий этап спортивной подготовки осуществляется по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов, установленных федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта приказом учреждения, на основании порядка, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

В случае отсутствия стандарта спортивной подготовки по виду спорта спортсмены зачисляются на этап совершенствования спортивного мастерства и этап высшего спортивного мастерства в соответствии с полученным спортивным разрядом (званием) либо по показанному результату.

7.7. В учреждении развиваются те виды спорта, по которым в установленном порядке утверждены программы по спортивной подготовке.

7.8. Рекомендуемые размеры нормативов оплаты труда тренера, тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося приведены в [таблицах](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws) 16, [1](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws)7 настоящего положения.

Таблица 16

Рекомендуемый размер норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя

за подготовку одного занимающегося

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Этапы многолетней подготовки спортсменов | Период подготовки (лет) | Рекомендуемый размер норматива оплаты труда, в % от должностного оклада тренера, тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Высшего спортивного мастерства | весь период | 39 |
| 2. | Совершенствования спортивного мастерства | весь период | 24 |
| 3. | Тренировочный (этап спортивной специализации) | до 2-х лет | 9 |
| свыше 2-х лет | 15 |
| 4. | Начальной подготовки | до года | 3 |
| свыше года | 6 |
| 5. | Спортивно-оздоровительный | весь период | 2,2 |

Таблица 17

Рекомендуемый размер норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя,

тренера по адаптивной физической культуре

и адаптивному спорту за подготовку одного занимающегося

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Этап спортивной подготовки спортсменов | Период спортивной подготовки (лет) | Рекомендуемый размер норматива оплаты труда, в % от должностного оклада тренера, тренера-преподавателя, тренера по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту за подготовку одного занимающегося | | | |
| спорт слепых | спорт глухих | спорт лиц с поражением ОДА | спорт лиц с интеллектуальными нарушениями |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Спортивно-оздоровительный | весь период | 5,6 | 2,8 | 6,7 | 3,3 |
| Начальной подготовки | до года | 6,7 | 2,8 | 6,7 | 3,3 |
| свыше года | 10,0 | 5,0 | 12,5 | 5,6 |
| Тренировочный (этап спортивной специализации) | до года | 16,7 | 7,4 | 22,2 | 8,5 |
| второй и третий годы | 33,3 | 12,5 | 33,3 | 16,7 |
| четвертый и последующие годы | 37,0 | 18,5 | 37,0 | 22,2 |
| Совершенствования спортивного мастерства | весь период | 50,0 | 33,3 | 50,0 | 37,0 |
| Высшего спортивного мастерства | весь период | 55,0 | 45,0 | 55,0 | 45,0 |

Примечание:

В отношении занимающихся, спортсменов, у которых функциональные возможности для занятий определенным видом спорта ограничены значительно и которые вследствие этого нуждаются в посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях, размеры нормативов оплаты от ставки заработной платы за подготовку одного занимающегося могут быть увеличены.

7.9. Оплата труда в спортивно-оздоровительных группах, на этапе начальной подготовки и на тренировочном этапе (оплата по «подушевому» или «почасовому» методам расчета) устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с департаментом. При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

7.10. Кроме основного тренера к проведению тренировочных занятий могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и другие). Порядок их привлечения и оплаты труда определяются локальным нормативным актом учреждения по согласованию с департаментом.

7.11. Рекомендуемые размеры норматива стимулирования за подготовку спортсмена высокого класса устанавливаются в соответствии с [таблицей](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws) 18 настоящего положения.

Таблица 18

Рекомендуемый размер норматива стимулирования за подготовку

и (или) участие в подготовке одного спортсмена высокого класса

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Статус официального спортивного соревнования | Занятое место или участие без учета занятого места | Рекомендуемый размер норматива стимулирования в % к должностному окладу тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды) | Рекомендуемый размер норматива стимулирования в % к должностному окладу за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) | | |
| основной персонал [<1>](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws) | | руководителям и иным специалистам [<2>](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 6 |
| 1. Официальные международные спортивные соревнования | | | | | | |
| 1.1. | Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира | 1 | до 200 | до 20 | до 10 | |
| 2 - 3 | до 160 | до 16 | до 8 | |
| 4 - 6 | до 100 | до 10 | до 5 | |
| участие | до 80 | до 8 | до 4 | |
| 1.2. | Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы | 1 | до 160 | до 16 | до 8 | |
| 2 - 3 | до 100 | до 10 | до 5 | |
| 4 - 6 | до 80 | до 8 | до 4 | |
| участие | до 60 | до 6 | до 3 | |
| 1.3. | Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира | 1 | до 100 | до 10 | до 5 | |
| 2 - 3 | до 80 | до 8 | до 4 | |
| 4 - 6 | до 60 | до 6 | до 3 | |
| участие | до 40 | до 4 | до 2 | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 1.4. | Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль | 1 | до 80 | до 8 | до 4 | |
| 2 - 3 | до 60 | до 6 | до 3 | |
| 4 - 6 | до 40 | до 4 | до 2 | |
| участие | до 20 | до 2 | до 1 | |
| 1.5. | Прочие официальные международные спортивные соревнования | 1 | до 60 | до 6 | до 3 | |
| 2 - 3 | до 40 | до 4 | до 2 | |
| 2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно | | | | | | |
| 2.1. | Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал) | 1 | до 100 | до 10 | до 5 | |
| 2 - 3 | до 80 | до 8 | до 4 | |
| 4 - 6 | до 60 | до 6 | до 3 | |
| 2.2. | Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы) | 1 | до 80 | до 8 | до 4 | |
| 2 - 3 | до 60 | до 6 | до 3 | |
| 4 - 6 | до 40 | до 4 | до 2 | |
| 2.3. | Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы) | 1 | до 60 | до 6 | до 3 | |
| 2 - 3 | до 40 | до 4 | до 2 | |
| 4 - 6 | до 20 | до 2 | до 1 | |
| 2.4. | Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования | 1 | до 40 | до 4 | до 2 | |
| 2-3 | до 20 | до 2 | до 1 | |
| 3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов | | | | | | |
| 3.1. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России | 1 | до 100 | до 10 | до 5 | |
| 2 - 3 | до 80 | до 8 | до 4 | |
| 4 - 6 | до 60 | до 6 | до 3 | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 3.2. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы) | 1 | до 80 | до 8 | до 4 | |
| 2 - 3 | до 60 | до 6 | до 3 | |
| 4 - 6 | до 40 | до 4 | до 2 | |
| 3.3. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы) | 1 | до 60 | до 6 | до 3 | |
| 2 - 3 | до 40 | до 4 | до 2 | |
| 4 - 6 | до 20 | до 2 | до 1 | |
| 3.4. | За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях | 1 | до 40 | до 4 | до 2 | |
| 2 - 3 | до 20 | до 2 | до 1 | |

Примечания:

<1> В перечень работников, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, включаются должности основного персонала организации (инструкторы-методисты, старшие инструкторы-методисты, тренеры по смежным видам спорта, первый тренер, тренер, ранее участвовавший в подготовке спортсмена, медицинские работники).

<2> К иным специалистам относятся работники административно-управленческого, вспомогательного персонала учреждения.

Размер норматива стимулирования тренера за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по основной занимаемой должности, основному месту работы по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям-до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия норматива стимулирования спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива стимулирования соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

При определении размера норматива стимулирования тренера в международных спортивных соревнованиях учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивные сборные команды Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

## VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

8.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета Нефтеюганского района на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

8.2. 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).

8.3. При формировании фонда оплаты труда на иные выплаты предусматривается 10 процентов от суммы фонда должностных окладов, фонда компенсационных выплат и фонда стимулирующих выплат.

8.4. Заработная плата работников учреждения формируется в соответствии с источниками финансирования их деятельности. При расчете среднего заработка работника в соответствии с действующим законодательством источник выплаты средств определяется пропорционально источнику финансирования выплат, используемых для расчета такого среднего заработка.

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

8.6. Департамент на основании настоящего Положения согласовывает структуру и предельную штатную численность учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания муниципальных услуг.

8.7. 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.

Приложение 2

к постановлению администрации

Нефтеюганского района

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№ \_\_\_\_\_\_\_\_\_

## ПОЛОЖЕНИЕ

## об установлении системы оплаты труда работников бюджетных, автономных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района

## Общие положения

* 1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетных, автономных учрежденийкультуры Нефтеюганского района, подведомственных Департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района (далее-Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников бюджетных, автономных учреждений культуры Нефтеюганского района, подведомственных Департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района (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 оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

порядок осуществления иных выплат;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

заключительные положения.

1.2. В Положении используются следующие основные определения:

профессиональные квалификационные группы (далее-ПГК)-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 ПКГ работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

квалификация работника-уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника;

профессиональный стандарт-характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности;

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](../../../../../../../../content/act/96ee52b5-dce6-4d58-9c4c-a1de33856cd1.html) 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.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных [Трудовым кодексом](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации и [постановлением](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B08694E2AEEAE11DA7EB4125D8E75637B69D48B5AE88B80BH5nAJ) 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» (далее - постановление Правительства автономного округа № 431-п).

1.3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

1.4. Размер минимального размера оплаты труда устанавливается с учетом [величины прожиточного минимума](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B08694E2AEEAE11DA7EB4125DBE75732BAC042BDF784BAH0nCJ)трудоспособного населения, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре.

1.5. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и 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 минимального размера оплаты труда , локальными нормативными актами учреждения предусматривается доплата до уровня [минимальной заработной платы](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B08694E2AEEAE11DA7EB4123D4E45B3DBAC042BDF784BAH0nCJ).

Применение работодателем [величины прожиточного минимума](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B08694E2AEEAE11DA7EB4125DBE75732BAC042BDF784BAH0nCJ) трудоспособного населения (в случае, когда установленная [величина прожиточного минимума](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B08694E2AEEAE11DA7EB4125DBE75732BAC042BDF784BAH0nCJ) превышает установленный [размер](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B08694E2AEEAE11DA7EB4123D4E45B3DBAC042BDF784BAH0nCJ)  минимального размера оплаты труда) осуществляется в соответствии со [статьей 3](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B08694E2AEEAE11DA7EB4125D8E25937B79D48B5AE88B80B5A5FDDD9E8C387DA7895A3H2n4J) Закона Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 05.04.2013 № 24-оз «О потребительской корзине и порядке установления величины прожиточного минимума в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре».

1.6. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимального размера оплаты труда (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 VII](l) настоящего Положения.

1.7. Индексация заработной платы работников учреждений 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 учреждений 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 учреждений на коэффициент индексации. При повышении должностного оклада его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

## II. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31.08.2007  [№ 570](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=71507;fld=134;dst=100009) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», согласно таблице 1 настоящего Положения;

от 29.05.2008  [№ 247н](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=84164;fld=134;dst=100009) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 2 настоящего Положения;

от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», согласно таблице 3 настоящего Положения.

от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

## Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей

работников культуры, искусства и кинематографии и размеры

окладов (должностных окладов)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Профессиональная квалификационная группа | | |
| Внутридолжностные квалификационные категории | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| 21. | «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | | |
| 21.1. | Без квалификационной категории | Заведующий костюмерной; ведущий дискотеки; руководитель кружка; культорганизатор | 11 014 |
| 21.2. | Вторая категория | Руководитель кружка; культорганизатор | 11 703 |
| 21.3. | Первая категория | Руководитель кружка; культорганизатор | 12 127 |
| 32. | «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | | |
| 32.1. | Без квалификационной категории | Администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; звукооператор; лектор (экскурсовод); методист библиотеки, клубного учреждения, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций | 13 028 |
| 32.2. | Вторая категория | Лектор (экскурсовод); художник-бутафор; художник-декоратор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; специалист по методике клубной работы; звукооператор | 13 717 |
| 32.3. | Первая категория | Концертмейстер по классу вокала; художник-бутафор; лектор (экскурсовод); художник-декоратор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; специалист по методике клубной работы; звукооператор | 14 353 |
| 32.4. | Высшая категория | Художник-бутафор; художник-декоратор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; аккомпаниатор - концертмейстер | 14 936 |
| 32.5. | Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Ведущий» | Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; специалист по методике клубной работы |
| 32.6. | «Ведущий мастер сцены» | Аккомпаниатор-концертмейстер | 15 731 |
| 32.7. | Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Главный» | Главный библиотекарь |
| 43. | «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | | |
| 43.1. | Без квалификационной категории | Режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования | 15 649 |
| 43.2. | Вторая категория | Балетмейстер; хормейстер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования | 16 431 |
| 43.3. | Первая категория | Балетмейстер; хормейстер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования; режиссер-постановщик | 17 214 |
| 43.4. | Высшая категория | Режиссер массовых представлений; режиссер-постановщик | 17 996 |
| 43.5. | Должности руководителей, по которым не предусмотрена квалификационная категория | Заведующий библиотекой; заведующий отделом (сектором) библиотеки; 3аведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий художественно-оформительской мастерской; | 19 600 |

## Таблица 2

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | | |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Менеджер | 11 915 |
| 3 квалификационный уровень | Менеджер, специалист по охране труда  Должности служащих первого квалификационного уровня,  по которым может устанавливаться  I внутридолжностная категория | 13 134 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских | 13 717 |
| «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | | |
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 16 950 |

2.2. Изменение квалификационного уровня, должностной категории работника устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с требованиями к квалификации по занимаемой должности.

2.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей обособленных подразделений устанавливаются на 5-10 % ниже оклада (должностного оклада) руководителей структурных подразделений в зависимости от условий, определённых коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

## Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | | | |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Наименование должностей | Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | | | |
| 1 квалификационный уровень | Костюмер 2-6 разрядов ЕТКС; киномеханик  2-6 разрядов ЕТКС | 2 разряд | 8 046 |
| 3 разряд | 8 470 |
| 4 разряд | 8 788 |
| 5 разряд | 9 583 |
| 6 разряд | 10 060 |

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников не отнесенным к ПКГ, устанавливаются на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, согласно таблице 4 настоящего Положения.

Должности включены в таблицу 4 настоящего Положения в соответствии с:

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого](/content/act/1ea86c19-bc32-4841-a07d-c97cdf63f2bb.html) квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

постановлением Министерства труда России от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Министерства труда России [от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального](/content/act/e1b77b92-7459-43e0-9c9d-6a81abb54361.html) стандарта «Специалист в сфере закупок»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития России [от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого](/content/act/41cd8cd6-46a3-48c2-9f20-287cef40ddbd.html) квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

приказом Министерства труда России [от 05.10.2015 № 684н «Об утверждении профессионального станда](/content/act/2326a518-8746-48f4-8d7e-7521a8ed04b6.html)рта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем».

## Таблица 4

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенных к ПКГ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих/внутридолжностные квалификационные категории/Уровни квалификации | Размер оклада (должностного оклада)  (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Заместитель директора (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | Без категории | 13 463 |
| 2. | Специалист по охране труда | Без категории | 11 915 |
| II категория | 12 677 |
| I категория | 13 134 |
| 3. | Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа | Без категории | 11 915 |
| II категория | 12 677 |
| I категория | 13 134 |
| «Ведущий» | 13 447 |
| «Главный» | 13 717 |
| 4. | Светооператор | Без категории | 13 028 |
| II категория | 13 717 |
| I категория | 14 353 |
| Высшей категории | 14 936 |
| 5. | Художественный руководитель | Без категории | 19 600 |
| 6. | Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности | Без категории | 13 028 |
| III категории | 13 346 |
| II категории | 13 717 |
| I категории | 14 353 |
| Высшей категории | 14 936 |

2.6. В локальных актах учреждения, штатном расписании учреждения, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B09899F4C2BDEE1AADBC4520D8EC0968E59B1FEAFE8EED4B1A59889AACCA86HDnAJ) работ и профессий рабочих, Единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B09899F4C2BDEE1AA9BC4D24DFEC0968E59B1FEAHFnEJ) должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.7. При определении окладов (должностных окладов) не допускается:

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

переносить должности служащих в другие квалификационные уровни, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени.

## III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

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

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

выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

повышающий коэффициент за работу в учреждениях (структурных обособленных подразделениях учреждения), расположенных в сельской местности.

3.2. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B09899F4C2BDEE19ADB34D20DEEC0968E59B1FEAFE8EED4B1A59889AAECB84HDnDJ) [Трудового кодекса](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации.

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](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B09899F4C2BDEE1AA5B2482DD8EC0968E59B1FEAHFnEJ) 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. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B09899F4C2BDEE19ADB34D20DEEC0968E59B1FEAFE8EED4B1A598E9AHAnBJ) - [154](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B09899F4C2BDEE19ADB34D20DEEC0968E59B1FEAFE8EED4B1A59889AADCE86HDn2J) [Трудового кодекса](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации. 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 с [таблицей](l) 5 настоящего Положения.

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со [статьями 315](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B09899F4C2BDEE19ADB34D20DEEC0968E59B1FEAFE8EED4B1A59889AADC687HDnEJ) - [317](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B09899F4C2BDEE19ADB34D20DEEC0968E59B1FEAFE8EED4B1A598CH9nCJ) [Трудового кодекса](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации и [Законом](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B08694E2AEEAE11DA7EB4125D8E4573DB49D48B5AE88B80BH5nAJ) Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09.12.2004  [№ 76-оз «О гарантиях и компенсациях для](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/7f1ce101-6a5a-40cb-b5d3-2713f48d031f.html) лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры» (далее-Закон автономного округа № 76-оз), решением Думы Нефтеюганского района от 10.02.2016 № 689 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых их бюджета Нефтеюганского района».

3.5. Повышающий коэффициент за работу в учреждениях (структурных обособленных подразделениях учреждения), расположенных в сельской местности устанавливается в размере 25% к окладу (должностному окладу).

3.6. Размер компенсационных выплат, а также перечень и условия их предоставления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и в соответствии с [таблицей](l) 5 настоящего Положения.

## Таблица 5

## Перечень, предельные размеры и условия осуществления

## компенсационных выплат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда | Не менее 4% | Заключение специальной оценки условий труда |
| 2. | Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) | | |
| 2.1. | Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | Не более 50% от должностного оклада с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на период отсутствия основного работника на основную занимаемую ставку отсутствующего работника | Статья 151 [Трудового кодекса](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации.  Размер доплаты устанавливается в зависимости от содержания и объема дополнительной работы |
| 2.2. | Оплата сверхурочной работы | За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;  за последующие часы - не менее чем в двойном размере  расчет производится от части должностного оклада, приходящейся на один час работы | [Статья 152](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B09899F4C2BDEE19ADB34D20DEEC0968E59B1FEAFE8EED4B1A598E9BHAnEJ) [Трудового кодекса](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации.  По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных [Трудовым кодексом](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации |
| 2.3. | Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | 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;  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. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. | Работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни)  В соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B09899F4C2BDEE19ADB34D20DEEC0968E59B1FEAFE8EED4B1A598E9BHAn9J) [Трудового кодекса](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации.  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. |
| 2.4. | За работу в ночное время | Не менее 20% | За каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.  [Статья 154](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B09899F4C2BDEE19ADB34D20DEEC0968E59B1FEAFE8EED4B1A59889AADCE86HDn2J) [Трудового кодекса](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации |
| 3. | Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями | | |
| 3.1. | Районный коэффициент к заработной плате | 1,7 | Проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры. [Статьи 315](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B09899F4C2BDEE19ADB34D20DEEC0968E59B1FEAFE8EED4B1A59889AADC687HDnEJ) - [317](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B09899F4C2BDEE19ADB34D20DEEC0968E59B1FEAFE8EED4B1A598CH9nCJ) [Трудового кодекса](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, [Закон](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B08694E2AEEAE11DA7EB4125D8E4573DB49D48B5AE88B80BH5nAJ) автономного округа № 76-оз и решением Думы Нефтеюганского района от 10.02.2016 № 689  «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых их бюджета Нефтеюганского района» |
| 3.2. | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | До 50% к месячному заработку |
| 4. | Повышающий коэффициент за работу в учреждениях (структурных обособленных подразделениях учреждения), расположенных в сельской местности | 25% | Выплата осуществляется  в соответствии с настоящим Положением, работникам учреждения (структурных обособленных подразделений учреждения), расположенных  в сельской местности |

3.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных [Трудовым кодексом](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

## IV. Порядок и условия осуществления

## стимулирующих выплат, критерии их установления

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за выслугу лет;

выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ).

4.2. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника учреждения.

4.3. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается персонально по каждому работнику в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения. Выплата устанавливается в порядке, сроках и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения. Перечень показателей оценки эффективности деятельности устанавливается Департаментом культуры и спорта Нефтеюганского района (далее-Департамент).

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника, в соответствии с таблицей 7 настоящего Положения.

4.4.1. Дополнительно за качество выполняемых работ может быть установлена выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

При разработке показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для установления выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) следует учитывать:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) может устанавливаться работникам учреждения с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности учреждения, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

Размер выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) составляет не более одного месячного фонда оплаты труда работника (должностной оклад, выплата за выслугу лет, повышающий коэффициент за работу в учреждениях (структурных обособленных подразделениях учреждения), расположенных в сельской местности, выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени, выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями), в соответствии с таблицей 7 настоящего Положения.

Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) выплачивается на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с заместителем главы Нефтеюганского района по направлению деятельности в соответствии со схемой соподчиненности структурных подразделений и главным распорядителем бюджетных средств.

4.4.2. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения в размере, указанном в таблице 7 настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет для:

должностей руководителей, специалистов, служащих включаются периоды работы по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) во всех организациях, независимо от их формы собственности;

должностей рабочих профессий включаются периоды работы во всех организациях, независимо от их формы собственности.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующем учреждении.

Назначение выплаты за выслугу лет устанавливается работнику локальным актом учреждения.

4.5. Решение об установлении стимулирующих выплат принимается созданной в учреждении постоянно действующей комиссией с участием представительного органа работников.

4.5.1. При установлении стимулирующих выплат учитывать, что максимально возможный размер стимулирующих выплат при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника учреждения не должен превышать размера, установленного в таблице 7.

4.6. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с [таблицей](l) 6 настоящего Положения.

## Таблица 6

## Примерный перечень показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат | Процент снижения за каждый случай упущения  (в процентах от максимального размера) |
| 1. | Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | до 10%  (за каждый факт нарушения) |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений | до 10%  (за каждый факт нарушения) |
| 3. | Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан | до 10% |
| 4. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации | до 20%  (за каждый факт нарушения) |
| 5. | Невыполнение поручения руководителя | до 10%  (за каждый факт) |
| 6. | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников | до 10% |
| 7. | Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда) | до 10% |
| 8. | Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам | до 10%  (за каждый факт нарушения) |
| 9. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 10%  (за каждый факт нарушения) |

4.7. Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

4.8. Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для начисления других выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

4.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных объемов субсидий, предоставляемых из бюджета Нефтеюганского района на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

На стимулирующие выплаты не могут быть направлены средства, сложившиеся в результате невыполнения муниципального задания или планового объема предоставляемых услуг.

4.10. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с [таблицей](l) 7 настоящего Положения.

## Таблица 7

## Перечень, размеры и условия осуществления

## стимулирующих выплат

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | До 50% от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы | Устанавливается за:  - участие в выполнении важных работ, мероприятий;  - интенсивность и напряженность работы;  - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;  - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);  - 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, а также в соответствии с условиями, установленными локальным нормативным актом учреждения | Ежемесячно |
| 2. | Выплата за качество выполняемых услуг (работ) | до 100% от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы | Устанавливается за:  - успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;  - высокое качество выполняемой работы;  - персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности учреждения;  - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения, а также в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения | Ежемесячно |
| 3. | Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) | До одного месячного фонда оплаты труда работника | В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата | В пределах экономии средств за счёт фонда оплаты труда |
| 4. | Выплата за выслугу лет | 30% | при стаже работы свыше 15 лет | Ежемесячно |
| 20% | при стаже работы от 10 до 15 лет |
| 15% | при стаже работы от 5 до 10 лет |
| 10% | при стаже работы от 3 до 5лет |
| 5% | при стаже работы от 1 года до 3 лет |

## V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения,

## его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат.

5.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности учреждения согласно [таблице](l) 8 настоящего Положения.

## Таблица 8

Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждения по видам деятельности | |
| Диапазон штатных единиц | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| Учреждения культурно-досугового типа | |
| менее 40 | 36 798 |
| 40 - 79 | 40 248 |
| 80 - 99 | 44 847 |
| 100 и более | 48 297 |
| Библиотеки | |
| менее 40 | 36 798 |
| 40 - 69 | 40 248 |
| 70 - 99 | 44 847 |
| 100 и более | 48 297 |
| Музеи | |
| менее 40 | 36 798 |
| 40 - 69 | 40 248 |
| 70 - 99 | 44 847 |
| 100 и более | 48 297 |

5.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя, в зависимости от условий, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

5.4. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым [кодексом](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных [разделом III](../../../lukashevala/Downloads/l) настоящего Положения.

5.5. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

премирование по итогам работы за месяц;

премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений.

Премирование по итогам работы за месяц руководителю учреждения осуществляется по решению Департамента с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, утвержденных приказом Департамента, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

5.6. Премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений выплачивается за счет сложившейся экономии средств, на основании приказа директора департамента культуры и спорта Нефтеюганского района по согласованию с заместителем главы Нефтеюганского района по направлению деятельности в соответствии со схемой соподчиненности структурных подразделений и главным распорядителем бюджетных средств.

5.7. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с [таблицей](l) 9 настоящего Положения.

## Таблица 9

Перечень, размеры и условия осуществления

стимулирующих выплат руководителю учреждения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1. | Премирование по итогам работы за месяц | До 40%  от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы | Устанавливается с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, утвержденных приказом Департамента, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором | Ежемесячно |
| 2. | Премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений | До одного месячного фонда оплаты труда работника | В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата | В пределах экономии средств за счёт фонда оплаты труда |

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в случаях:

неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижения показателей эффективности и результативности работы учреждения;

наличия фактов нарушения правил ведения бухгалтерского учета, бюджетного учета и иных нормативных правовых актов, регулирующих установление единых требований к бухгалтерскому учету, в том числе бухгалтерской и бюджетной (финансовой) отчетности;

наличия фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц;

причинения ущерба Нефтеюганскому району, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий Департамента культуры и спорта и других контрольно-надзорных органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения;

несоблюдения настоящего Положения.

5.8. Заместителям руководителя устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений.

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

5.8.1. Премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений выплачивается за счет сложившейся экономии средств, на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с заместителем главы Нефтеюганского района по направлению деятельности в соответствии со схемой соподчиненности структурных подразделений и главным распорядителем бюджетных средств.

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с [таблицей](l) 10 настоящего Положения.

## Таблица 10

Перечень, размеры и условия осуществления

стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | До 40% от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы | Устанавливается за:  - участие в выполнении важных работ, мероприятий;  - интенсивность и напряженность работы;  - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;  - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);  - 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, а также в соответствии с условиями, установленными локальным нормативным актом учреждения | Ежемесячно |
| 2. | Премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений | До одного месячного фонда оплаты труда работника | В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата | В пределах экономии средств за счёт фонда оплаты труда |

5.9. Иные выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с [пунктами](l) 6.3, 6.4, 6.7 настоящего Положения.

5.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать соотношений, представленных в [таблице](l) 11 настоящего Положения.

## Таблица 11

## Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей

## и средней заработной платы работников учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Учреждения по видам деятельности | Для руководителя | Для заместителей руководителя |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Культурно-досуговые | 1:8 | 1:8 |
| 2. | Библиотеки | 1:8 | 1:8 |

5.11. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительный контроль) и до 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет в Департамент информацию, подготовленную в соответствии с [положением](consultantplus://offline/ref=5F82B50717E6822B823F13C77D13161AA1C49A7DE19D296521AE428918E9DF5D06FA8392CC505570jDtEJ) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.11.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте «Нефтеюганский район» в разделе «Социально-культурная сфера» в соответствии со [статьей 349.5](consultantplus://offline/ref=5F82B50717E6822B823F13C77D13161AA1C4937AE095296521AE428918E9DF5D06FA8391CE54j5t3J) [Трудового кодекса](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации.

5.12. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового [договора](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B09899F4C2BDEE1AA8B04C23D5EC0968E59B1FEAFE8EED4B1A59889AACCE87HDnAJ), утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

## VI. Порядок осуществления иных выплат

6.1. 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.

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам, выплата молодым специалистам к должностному окладу;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам;

выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;

выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени;

материальная помощь на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, супруг (супруга), дети).

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в размере двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления профессиональных кадров в учреждениях культуры молодым специалистам в течение первых двух лет работы по специальности с момента вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора устанавливается ежемесячная доплата в размере 500 рублей. Выплата начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

6.3. Работникам учреждения 1 раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

Единовременная выплата производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения.

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

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.

Переведенным работникам из органов местного самоуправления, структурных подразделений и муниципальных учреждений Нефтеюганского района в стаж работы для получения единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска включается время работы в организациях, из которых был переведен работник, на основании представленной справки о том, что данному работнику единовременная выплата к отпуску не производилась в текущем календарном году.

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

Единовременная выплата не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работникам, уволенным за виновные действия.

Размер единовременной выплаты составляет не более одного месячного фонда оплаты труда (должностной оклад, выплата за выслугу лет, повышающий коэффициент за работу в учреждениях (структурных обособленных подразделениях учреждения), расположенных в сельской местности, выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени, выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями) по основной должности.

Порядок, условия и размер единовременной выплаты определяется коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, включая руководителя.

6.4. Работникам учреждения может производиться единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами.

Выплаты к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения не более 3 раз в календарном году.

Единовременная выплата к юбилейным и праздничным датам устанавливается в размере 3450 рублей:

23 февраля День Защитника Отечества;

8 Марта Международный женский день.

Размер единовременной выплаты к профессиональным праздникам не может превышать одного месячного фонда оплаты труда:

25 марта День работника культуры;

27 мая День библиотекаря.

Выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

Единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам выплачивается на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с заместителем главы Нефтеюганского района в соответствии со схемой соподчиненности структурных подразделений и главным распорядителем бюджетных средств.

6.5. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда устанавливаются к окладу (должностному окладу), в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с [таблицей](l) 12 настоящего Положения.

Применение выплат, предусматривающих особенности работы, условий труда, не образует новый оклад (должностной оклад).

6.6. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются к окладу (должностному окладу) в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

6.7. Материальная помощь на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, супруг (супруга), дети) выплачивается работнику в размере 15000 рублей.

Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника организации с приложением соответствующих документов (копии свидетельства о смерти), а также документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака).

6.8. Перечень, размеры и условия осуществления иных выплат устанавливаются в соответствии с [таблицей](l) 12 настоящего Положения.

## Таблица 12

## Перечень, размеры и условия осуществления иных выплат

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Категории работников | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Единовременная выплата молодым специалистам | До двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности | Работникам учреждения | Выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу | Единовременно |
| 2. | Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска | Не более одного месячного фонда оплаты труда (должностной оклад, выплата за выслугу лет, повышающий коэффициент за работу в учреждениях (структурных обособленных подразделениях учреждения), расположенных в сельской местности, выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени, выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями) по основной должности | Работникам учреждения | Единовременная выплата выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск | Единовременно |
| 3. | Единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам | 23 февраля День Защитника Отечества;  8 Марта Международный женский день-  3450 рублей | Работникам учреждения | Выплаты к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения не более  3 раз в календарном году | Единовременно, не позднее месяца, следующего после наступления события |
| 25 марта День работника культуры;  27 мая День библиотекаря - до одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности |
| 4. | Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда | | | | |
| 4.1. | Выплата за профессиональное мастерство | не более 100%  от должностного оклада | Работникам рабочих профессий | Устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Устанавливается на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников. | Ежемесячно |
| 4.2. | Персональный повышающий коэффициент | не более 3,0 | Работникам учреждения | Устанавливается к окладу (должностному окладу) с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Устанавливается на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников персонально в отношении конкретного работника. | Ежемесячно |
| 5. | Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени | 20%  10% | Работники учреждения, имеющие ученую степень:  доктор наук  кандидат наук | Выплата устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по одному из оснований, имеющему большее значение, в соответствии с профилем профессиональной деятельности по месту основной работы. Выплата за наличие ученой степени не применяется в отношении научных работников, занятых в сфере научных исследований и разработок учреждения, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками. | Ежемесячно |
|  |  | 10% | Работники учреждения, имеющие:  государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа-Югры |  |  |
|  |  | 20%  10%  10% | Работники учреждения, имеющие:  Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа-Югры  (по профилю деятельности)  «Народный…»  «Заслуженный…»  «Лауреат…» |  |  |
|  |  | 5% | Работники учреждения, имеющие:  ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятель-ности), утвержден-ные в установлен-ном порядке федеральным органом исполнительной власти  в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР |  |  |
|  |  | 5% | Работники учреждения, имеющие:  Почетные звания Нефтею-ганского района |  |  |
| 6. | Материальная помощь на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, супруг (супруга), дети | 15 000 рублей | Работникам учреждения | Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника организации с приложением соответствующих документов (копии свидетельства о смерти), а также документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака) | Единовременно |

6.9. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом утвержденных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.10. Повышение заработной платы отдельных категорий работников, поименованных [Указом](consultantplus://offline/ref=DCB73122961A138905B09899F4C2BDEE1AAEBC4F20D8EC0968E59B1FEAHFnEJ) Президента Российской Федерации от 07.05.2012 [№ 597 «О мероприятиях по реализации](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/6ba04aa2-bc76-4e72-b471-3cbdb9ac1cbf.html) государственной социальной политики», осуществляется в соответствии с реализацией региональных «дорожных карт» развития отраслей социальной сферы, исходя из доведенных Департаментом целевых показателей на соответствующий год.

## VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчета на 12 месяцев в муниципальном бюджетном учреждении, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета всех уровней на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. 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).

Фонд должностных окладов, фонд компенсационных выплат, фонд стимулирующих выплат и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением формируется в соответствии с разделами II-VII настоящего Положения.

7.3. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения составляет не более 40% от общего годового фонда оплаты труда учреждения. Перечни должностей работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения устанавливаются приказом Департамента.

7.4. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение норм, установленных настоящим Положением.

## VIII. Заключительные положения

8.1. В случае несоблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработный платы соответствующего руководителя, его заместителей), установленного пунктом 5.10 настоящего Положения, трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.

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

## Приложение

## к Положению об установлении системы оплаты труда работников бюджетных, автономных учреждений культуры Нефтеюганского района, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района

## ПЕРЕЧЕНЬ

## профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах в бюджетных учреждениях культуры Нефтеюганского района, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования

Водитель, имеющий категории B, C, D; водитель автобуса, имеющий 1-й класс и занятый перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклуба, оборудованного специальными техническими средствами, осуществляющий перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения;

другие профессии рабочих, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют квалификационный разряд не ниже 6.