



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НЯГАНИ**  
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

21.04.2020

№1195

Об утверждении Положения об  
установлении системы оплаты  
труда работников муниципальных  
образовательных организаций  
дополнительного образования,  
находящихся в ведомственной  
принадлежности Управления по культуре  
и искусству Администрации города  
Нягани

В соответствии со статьями 43, 48 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 №431-п «О Требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента культуры Ханты-мансийского автономного округа от 15.03.2017 №2-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», руководствуясь статьями 37, 53, 57 Устава города Нягани:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, находящихся в ведомственной принадлежности Управления по культуре и искусству Администрации города Нягани (приложение к настоящему постановлению).

2. Руководителям муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, находящихся в ведомственной принадлежности Управления по культуре и искусству Администрации города Нягани привести Положения о системе оплаты труда работников в соответствие с настоящим постановлением.

3. Признать утратившими силу:

- постановление Администрации города Нягани от 31.08.2017 №2690 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, находящихся в ведомственной принадлежности Управления по культуре и искусству Администрации города Нягани»;

- постановление Администрации города Нягани от 19.06.2018 №2062 «О внесении изменений в постановление Администрации города Нягани от 31.08.2017 №2690 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, находящихся в ведомственной принадлежности Управления по культуре и искусству Администрации города Нягани»;

- постановление Администрации города Нягани от 05.06.2019 №1821 «О внесении изменений в постановление Администрации города Нягани от 31.08.2017 №2690 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, находящихся в ведомственной принадлежности Управления по культуре и искусству Администрации города Нягани».

4. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования в газете «Вестник Приобья» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2020.

5. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя Главы города Нягани О.В. Михайлец.

Глава города

И. П. Ямашев

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к постановлению  
Администрации города  
Нягани  
от 21.04.2020 № 1195

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, находящихся в ведомственной принадлежности Управления по культуре и искусству Администрации города Нягани (далее – Положение)**

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (далее - постановление Правительства автономного округа №431-п), другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования образования город Нягань «Детская школа искусств» (далее – организация), находящегося в ведомственной принадлежности Управления по культуре и искусству Администрации города Нягани (далее – Управление), и включает в себя:

- 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 организации, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда организации;
- заключительные положения.

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:  
- **оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

- **тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;
- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования;
- **коэффициент специфики работы** - относительная величина, зависящая от условий труда, типа, вида организации;
- **коэффициент квалификации** - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;
- **коэффициент масштаба управления** - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;
- **коэффициент уровня управления** - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 4 уровню управления;
- **компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с особыми условиями труда, отклоняющимися от нормальных;
- **стимулирующие выплаты** - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за высокие результаты работы;
- **иные выплаты** - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременной выплаты молодым специалистам, единовременного премирования к праздничным дням, профессиональным праздникам, выплат, предусматривающих особенности работы, условий труда, выплаты материальной помощи;
- **директорский фонд** - максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации.

Основные понятия и определения, используемые в настоящем Положении, применяются в том же значении, что и в ТК РФ, постановлении Правительства автономного округа №431-п.

1.3. Фонд оплаты труда работников организации формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования город Нягань и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

1.5. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня МРОТ с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в

районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется работодателем за счет средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1.6. Руководитель организации несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников организации в соответствии с действующим законодательством.

1.7. Система оплаты труда работников организаций устанавливает схемы расчетов должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.8. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок осуществляется исходя из ставки заработной платы работника 1 разряда, установленной в размере 6605 рублей (далее - ставка заработной платы).

1.9. Заработная плата работников организации состоит из:

- оклада (должностного оклада) или тарифной ставки;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.10. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, настоящим Положением.

Приведение системы оплаты труда работников организации в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов организации, направляемых на фонд оплаты труда.

## **II. Основные условия оплаты труда**

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

2.2. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента индексации, суммы коэффициентов

специфики работы, коэффициента за государственные награды, коэффициента профессиональной компетентности, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

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

Таблица 1

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

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	директор
2.	Заместители руководителя	заместитель директора, главный бухгалтер
3.	Руководители структурных подразделений	заведующий (начальник) структурным подразделением, заместитель главного бухгалтера, заведующий хозяйством, заведующий учебной частью

2.3. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

для педагогического работника путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента индексации, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента индексации, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

**Перечень должностей педагогических работников,**

**специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью**

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Преподаватель, педагог-организатор, старший методист, методист, педагог дополнительного образования, концертмейстер
2.	Работники организации, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	должности, входящие в перечень должностей специалистов Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 21.08.1998 №37; должности, утвержденные профессиональными стандартами, должности, утвержденные приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп»

2.4. Схема расчета должностного оклада служащего организации устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента индексации, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

**Перечень должностей служащих**

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Секретарь учебной части; иные должности, входящие в перечень должностей служащих Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 21.08.1998 №37; должности, утвержденные профессиональными

	стандартами
--	-------------

2.5. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам организации в размере:

- 2500 рублей - за ученую степень доктора наук;
- 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.6. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организации (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.7. Размер базового коэффициента указан в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

#### Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию,	1,50



квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18
Основное общее образование	1,10

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда России от 21.08.1998 №37.

2.8. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

### Размер коэффициента специфики работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1. образовательные организации дополнительного образования	
1.1. Заведующим библиотекой и библиотечным	0,05

<p>работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы).</p> <p>1.2. Заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)</p>	
<p>1.3. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы).</p> <p>1.4. Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки).</p>	0,20
<p>1.5. Проверка тетрадей для преподавателей сольфеджио, элементарной теории музыки, музыкальной литературы, гармонии, анализа музыкальных произведений, истории хореографического искусства, истории театра, истории изобразительного искусства, расшифровки и аранжировки народной музыки, инструментовки (коэффициент применяется по факту нагрузки).</p>	0,05
<p>1.6. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки) в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья</p>	0,10

2.9. Коэффициент квалификации состоит из:

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

Коэффициент квалификации для работников организации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию и коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за

ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

2.10. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

**Размер коэффициента за квалификационную категорию**

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

2.11. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам организации.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

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

№ п/п	Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2	3
1.	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.1.	ордена, медали, знаки	0,40
1.2.	почетные, спортивные звания:	
1.3.	«Народный...»	0,40
1.4.	«Заслуженный...»	0,30
1.5.	«Мастер спорта...»	0,10
1.6.	«Мастер спорта международного класса...»	0,25
1.7.	«Гроссмейстер...»	0,10
1.8.	«Лауреат премий Президента Российской Федерации»	0,25
1.9.	почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования, в сфере культуры	0,05
1.10.	в сфере культуры почетные	

	звания:	
1.11.	«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,25
1.12.	«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,10
2.	Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
2.1.	медали, знаки	0,40
2.2.	почетные звания	0,25
2.3.	почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
2.4.	почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
2.5.	благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
3.	Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
3.1.	Золотой знак отличия	0,25
3.2.	медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,20
3.3.	нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...»	0,15
3.4.	иные нагрудные знаки, за	0,05

	исключением знака «За милосердие и благотворительность»	
3.5.	благодарственные письма органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования, в сфере культуры	0,05

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

2.12. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения образовательных организаций дополнительного образования к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления утверждаются приказом Управления по культуре и искусству Администрации города Нягани.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

### Размер коэффициента масштаба управления

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

2.13. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику организации на основе отнесения занимаемой им должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом Управления.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

### Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80
Уровень 3	0,30

2.14. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.15. Коэффициент индексации устанавливается работникам образовательных организаций, за исключением категорий работников, перечисленных в Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Размер коэффициента индексации составляет 1,038.

2.16. Схема расчета тарифной ставки рабочих устанавливается путем произведения ставки заработной платы, коэффициента индексации и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации согласно таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

### Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Тарифный коэффициент	1,44	1,446	1,452	1,461	1,467	1,476	1,482	1,491	1,500	1,506
----------------------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

2.17. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.18. На тарифную ставку рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### **III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат**

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ по результатам специальной оценки рабочих мест.

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

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

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ и Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нягань, работающих в органах местного самоуправления муниципального образования город Нягань и муниципальных учреждениях муниципального образования город Нягань, утвержденным решением Думы города Нягани от 22.04.2016 №781.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий



(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 ТК РФ.

Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

### Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	осуществляется в соответствии со статьей 154 ТК РФ, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться 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 ТК РФ, постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года N 26-П. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В

			<p>этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p> <p>Выплата осуществляется с учетом установленных положением об оплате труда (коллективным договором, локальным нормативным актом) организации компенсационных и стимулирующих выплат</p>
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере	осуществляется в соответствии со статьей 152 ТК РФ, оформляется приказом руководителя организации по согласованию сторон
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты	осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151 ТК РФ. Оформляется приказом руководителя организации по согласованию сторон в зависимости от

	исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	труда по совмещаемой должности или вакансии	содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 ТК РФ, Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нягань, работающих в органах местного самоуправления муниципального образования город Нягань и муниципальных учреждениях муниципального образования город Нягань, утвержденным решением Думы города Нягани от 22.04.2016 №781
7.	Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50 % к месячному заработку	

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

Компенсационные выплаты начисляются к окладу (должностному окладу) работника и не учитываются 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.

Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными

правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;
- премиальная выплата по итогам работы (за год).

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

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

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается персонально по каждому работнику в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников организации. Выплата устанавливается в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом организации. Перечень показателей оценки эффективности деятельности устанавливается приказом Управления.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

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

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

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или

тарифной ставки работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

4.5. Ежемесячная выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается всем работникам в размере, указанном в таблице 13 настоящего Положения. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки 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 ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующей организации.

Выплата за выслугу лет устанавливается работнику локальным нормативным актом организации.

4.6. Премияльная выплата по результатам работы за год осуществляется в сроки и размерах, установленных локальным нормативным актом организации, на основании приказа руководителя организации, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

Примерный перечень показателей и условий для премирования:

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

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

- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

Премияльная выплата по результатам работы за год устанавливается и выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемому в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.7. Решение об установлении выплаты стимулирующего характера принимается созданной в организации постоянно действующей комиссией с участием представительного органа работников.

4.8. При установлении выплаты стимулирующего характера учитывается, что максимально возможный размер такой выплаты, при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника организации не должен превышать размера,

установленного в таблице 13 настоящего Положения.

4.9. Размер стимулирующих выплат, за исключением выплаты за выслугу лет, снижается при наличии показателей, установленных в таблице 12 настоящего Положения.

Таблица 12

**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 упушения (в процентах от максимального размера)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов (за каждый факт нарушения)	до 10%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений (за каждый факт нарушения)	до 10%
3.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 10%
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации (за каждый факт нарушения)	до 20%
5.	Невыполнение поручения руководителя (за каждый факт)	до 10%
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, незтичное отношение к коллегам, клиентам (за каждый факт нарушения)	до 10%

9.	Несоблюдение трудовой дисциплины (за каждый факт нарушения)	до 10%
----	---	--------

4.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются к (окладу) должностному окладу работника и учитываются для начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета муниципального образования город Нягань, сложившиеся в результате невыполнения муниципального задания или планового объема предоставляемых услуг.

4.11. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

**Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат**

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты в работе	0 - 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 организации среди населения; - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы)	ежемесячно

			<p>всех служб организации);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;</li> <li>- выполнение работником организации важных работ, не определенных трудовым договором</li> </ul>	
		<p>в абсолютно м размере</p>	<p>Устанавливается работникам рабочих профессий с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p>	<p>ежемесячно</p>
2.	<p>Выплата за качество выполняемых работ</p>	<p>0 - 100% от оклада (должностного оклада) или тарифной ставки</p>	<p>Устанавливается в соответствии с показателями эффективности деятельности работников</p>	<p>ежемесячно</p>
3.	<p>Выплата за выслугу лет</p>	<p>15%</p>	<p>свыше 20 лет</p>	<p>ежемесячно</p>
		<p>12%</p>	<p>от 10 до 20 лет</p>	
		<p>8%</p>	<p>от 5 до 10 лет</p>	
		<p>5%</p>	<p>от 3 до 5 лет</p>	
		<p>2%</p>	<p>от 1 года до 3 лет</p>	



4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	0 - 100% месячного фонда оплаты труда	Премирование устанавливается в соответствии с пунктами 4.6 – 4.8 настоящего Положения с учетом фактически отработанного времени согласно таблице учета рабочего времени	Ежегодно в последнем месяце календарного года
----	---	---------------------------------------	---	---

## **V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера**

5.1. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю организации устанавливаются приказом руководителя Управления и указываются в трудовом договоре.

5.2. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.3. Директорский фонд представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру.

Фонд стимулирования заместителей руководителя и главного бухгалтера формируется из общего фонда оплаты труда, так же может формироваться из средств директорского фонда, но в размере не более 1/3 от директорского фонда, установленного согласно размерам, указанных в пункте 5.11 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру предусматриваются Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам организации.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности организации в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.4. Руководителю организации устанавливается коэффициент профессиональной компетентности в зависимости от требований к квалификации по должности руководителя, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Коэффициент профессиональной компетентности устанавливается руководителю организации при условии отсутствия права на выплату коэффициента за квалификационную категорию, указанного в пункте 2.9 настоящего Положения.

Размер коэффициента профессиональной компетентности указан в таблице 14 настоящего Положения.

Таблица 14

**Размер коэффициента профессиональной компетентности**

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента профессиональной компетентности
1	2
Профессиональная компетентность определяется при получении в соответствующем периоде дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики:	
в целях углубленного изучения актуальных проблем в объеме свыше 100 часов	0,35
по тематическим и проблемным вопросам в объеме от 72 до 100 часов	0,20

Получение дополнительного профессионального образования обеспечивается руководителем организации не реже 1 раза в четыре года. Уровень профессиональной компетентности, исходя из полученных знаний, подтверждается в процессе аттестации руководителя организации на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном постановлением Администрации города Нягани.

Иным руководящим работникам организации может устанавливаться коэффициент профессиональной компетентности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к квалификации по занимаемой должности, в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

5.5. Заработная плата руководителя организации, его заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением.

5.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не может превышать соотношений, представленных в таблице 15 настоящего Положения.

Таблица 15

Тип организации	Предельный уровень (руководитель/работник)	Предельный уровень (заместитель руководителя, главный бухгалтер/работник)
Образовательные организации	1:7	1:5

Соотношение средней заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера) формируется и рассчитывается на календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.7. Размеры и порядок установления стимулирующей выплаты руководителю организации в пределах объема средств стимулирующей выплаты руководителя устанавливаются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя, утвержденными приказом Управления (в пределах максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя).

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

5.9. Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Управления.

5.10. Снижение размера стимулирующей выплаты руководителю производится в отчетный период (месяц, год) по приказу Управления по культуре и искусству Администрации города Нягани по следующим основаниям:

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных

нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба автономному округу, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года – до 100%;

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий, отнесенных к компетенции и обязанностям образовательной организации, в отчетном периоде и не достижение показателей эффективности и результативности работы организации – до 100%;

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей – до 100%;

- нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского-автономного округа-Югры, иных нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность Учреждения – до 50%;

- нарушение финансовой дисциплины – до 100%;

- нарушение установленных сроков отчетности, предоставления информации, недостоверность отчетов, информации – до 100%;

- нарушение правил и норм безопасности Учреждения, охраны труда, техники безопасности - до 70%;

- нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц – до 100%;

- несоблюдение настоящего Положения – до 100%.

В случае применения к руководителю дисциплинарного взыскания в виде выговора, вынесенного в установленном порядке, стимулирующая выплата за отчетный период (месяц, год) приостанавливается до момента снятия взыскания.

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

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

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

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

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Настоящим Положением предусмотрены иные выплаты:

- единовременная выплата молодым специалистам;

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- единовременное премирование к праздничным дням,

профессиональным праздникам;

- выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;
- материальная помощь.

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

При установлении единовременной выплаты следует учитывать, что молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего профессионального образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

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

Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику принимается руководителем организации и оформляется его приказом.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного

оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год.

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

В отношении работников, приступившим к работе в связи с окончанием отпуска по уходу за ребенком до трех лет, а также, прервавших отпуск по уходу за ребенком до трех лет и приступивших к работе, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится с даты выхода работника на работу до конца календарного года, за исключением работников находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет и работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

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

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

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

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

Выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.5. К выплатам, предусматривающим особенности работы, условий труда относятся:

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

почасовая оплата труда.

6.6. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

Ежемесячная доплата молодым специалистам 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 местностях.

6.7. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя;

- за часы работы высококвалифицированных специалистов, работников для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. Оплата труда производится в пределах фонда оплаты труда организации.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.8. Материальная помощь выплачивается работникам организации:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) в размере 10000 рублей;

- в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар квартиры и другое) в размере 10000 рублей;

- близким родственникам (супруг, супруга, родители, дети) в связи со смертью сотрудника в размере 20000 рублей;

- юбилярам (по достижению 50, 55, 60 и так далее) в размере до одного месячного фонда оплаты труда.

6.10. Иные выплаты работникам организации 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.

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

## **VII. Порядок формирования фонда оплаты труда образовательной организации**

7.1. Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов), фонда тарифных ставок и фондов

компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

7.2. Фонд оплаты труда работников в организации формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета муниципального образования на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом достижения целевых показателей численности и уровня среднемесячной заработной платы работников организации с учетом соблюдения дифференцированного подхода в оплате труда работников в зависимости от уровня квалификации и сложности выполняемых работ.

При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты (без учета выплаты за выслугу лет) ежегодно предусматривается до 10% от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. На иные выплаты предусматривается до 10% от годового фонда оплаты труда.

7.3. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников организации составляет не более 40% от общего годового фонда оплаты труда организации.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу организации, указаны в таблицах 1, 2, 3 настоящего Положения (за исключением педагогических работников).

## **VIII. Заключительные положения**

8.1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда организацией в локальный нормативный акт об оплате труда могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения.

8.2. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения



среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.