



Муниципальное образование Октябрьский район
АДМИНИСТРАЦИЯ ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 30 » сентября 2024 г.

№ 1449

пгт. Октябрьское

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Октябрьского района, подведомственных отделу культуры и туризма администрации Октябрьского района

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры 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», решением Думы Октябрьского района от 25.02.2011 № 60 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Октябрьского района»:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Октябрьского района, подведомственных отделу культуры и туризма администрации Октябрьского района согласно приложению.

2. Установить с 01.12.2024 в муниципальных образовательных организациях, подведомственных отделу культуры и туризма администрации Октябрьского района, систему оплаты труда работников в соответствии с Положением, указанным в пункте 1 настоящего постановления.

3. Руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных отделу культуры и туризма администрации Октябрьского района, в течение одного месяца со дня издания настоящего постановления:

3.1. Привести в соответствие с настоящим постановлением локальные правовые акты о системе оплаты труда работников организации.

3.2. Уведомить работников муниципальных образовательных организаций в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, связанных с изменением системы оплаты труда, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4. Опубликовать постановление в официальном сетевом издании «Официальный сайт Октябрьского района».

5. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы Октябрьского района по социальным вопросам Воробьева В.А.

Исполняющий обязанности
главы Октябрьского района



Н.Г. Куклина



Приложение
к постановлению администрации Октябрьского района
от «30» сентября 2024 г. № 1449

**Положение об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных образовательных организаций Октябрьского района,
подведомственных отделу культуры и туризма администрации Октябрьского района
(далее – Положение)**

I. Общие положения

1. Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры 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» и устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Октябрьского района, подведомственных отделу культуры и туризма администрации Октябрьского района (далее соответственно – работники, организация), 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 организации, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда организации;
- заключительные положения.

2. Понятия и термины, применяемые в Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системе оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры 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».

3. 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.

4. 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.

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

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

7. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок осуществляется исходя из ставки заработной платы работника 1 разряда, установленной в размере 7959 рублей (далее – ставка заработной платы).

8. Заработная плата работников организации состоит из:

оклада (должностного оклада) или тарифной ставки;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9. 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, муниципальными нормативными правовыми актами, 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

10. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих 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.

11. 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 и суммы коэффициентов: за государственные награды, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организации указан в таблице I Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей,
их заместителей и главных бухгалтеров

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Директор
2.	Заместители руководителя	Заместитель директора, главный бухгалтер

12. 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 и суммы коэффициентов: специфики работы, 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 и суммы коэффициентов: специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 Положения.

Таблица 2

Перечень должностей педагогических работников,
специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор
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»

13. 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 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

14. 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 (распоряжение) работодателя согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

15. 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.

16. Размер базового коэффициента указан в таблице 4 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, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, 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.

17. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 5 Положения.

Размер коэффициента специфики работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1. Организация дополнительного образования детей	
1.1. Работа в части организации дополнительного образования детей: специалистов (кроме педагогических работников); служащих	0,37 0,32
1.2. Проверка тетрадей для педагогических работников, преподающих сольфеджио, элементарную теорию музыки, музыкальную литературу, гармонию, анализ музыкальных произведений, историю хореографического искусства, историю театра, историю изобразительного искусства, расшифровку и аранжировку народной музыки, инструментовку (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
1.3. Работа педагогического работника дополнительного образования за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,15
1.4. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): заведование учебным, методическим кабинетом; заведование учебно-производственной мастерской, учебно-консультационным пунктом; руководство методическими объединениями	0,05 0,10 0,05

18. Коэффициент квалификации состоит из:
коэффициента за квалификационную категорию;
коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, 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) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

19. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 6 Положения.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

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

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

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

Таблица 7

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

№ п/п	Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР
1.	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, 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 РФ»	0,25

1.9.	почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, 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 РФ, 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 исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
3.5.	благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, 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) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

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

Объемные показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления утверждаются приказом отдела культуры и туризма администрации Октябрьского района (далее – Отдел).

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 8 Положения.

Таблица 8

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

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

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом Отдела.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 9 Положения.

Таблица 9

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

23. 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.

24. Коэффициент индексации устанавливается работникам организаций, за исключением категорий работников, перечисленных в Указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы».

Размер коэффициента индексации составляет 1,15.

25. 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 Положения.

Таблица 10

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
----------------------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

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

27. 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

28. 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).

29. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

30. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы Октябрьского района от 26.01.2024 № 990 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления Октябрьского района и муниципальных учреждениях Октябрьского района».

31. 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 11 Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	Выплата за работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время	осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий	в размере не менее одинарной дневной	работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется

	<p>праздничный день</p>	<p>или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени</p>	<p>приказом работодателя (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни), в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П. 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. Выплата осуществляется с учетом установленных положением об оплате труда (коллективным договором, локальным нормативным актом) организации компенсационных и стимулирующих выплат</p>
3.	<p>Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда</p>	<p>не менее 4%</p>	<p>по результатам специальной оценки условий труда работника</p>
4.	<p>Выплата за сверхурочную работу</p>	<p>сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в</p>	<p>осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П, оформляется приказом работодателя по согласованию с работником</p>

		двойном размере	
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом работодателя по согласованию с работником в зависимости от 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 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы Октябрьского района от 26.01.2024 № 990 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления Октябрьского района и муниципальных учреждениях Октябрьского района»
7.	Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

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

Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иным нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

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

33. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальная выплата по итогам работы за месяц, год.

Работникам, чья деятельность связана с предоставлением платных услуг иной приносящей доход деятельностью, работодатель имеет право устанавливать поощрительную выплату за организацию и развитие системы платных услуг, привлечение дополнительных источников доходов, увеличение объемов и видов платных услуг.

Размер, условия и порядок поощрительной выплаты устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, в пределах средств, полученных от оказания платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности, по согласованию с Отделом.

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

35. 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 (руководителя, специалиста и служащего), для рабочих в абсолютном размере, но не может превышать 50% от должностного оклада или тарифной ставки.

36. 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 Отделом.

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 в соответствии с таблицей 13 Положения. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

37. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется в размерах, установленных локальным нормативным актом организации, на основании приказа работодателя, 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 месяц, год устанавливается и выплачивается при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемому в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Размер выплаты по итогам работы за месяц, год рассчитывается с учетом фактически отработанного времени.

Размер премияльной выплаты по итогам работы за год: не более 2 окладов (должностных окладов), тарифных ставок с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

39. 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 Положения.

40. Размер стимулирующих выплат снижается при наличии показателей, установленных в таблице 12 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 упущения (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, неэтичное отношение к коллегам, клиентам, ученикам (за каждый факт нарушения)	до 10%
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины (за каждый факт нарушения)	до 10%

41. Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу), тарифной ставке 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 местного бюджета, сложившиеся в результате невыполнения муниципального задания или планового объема предоставляемых услуг.

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

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 всех служб организации); - систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда; - выполнение работником организации важных работ, не определенных трудовым договором	ежемесячно
		в абсолютном размере, но не может превышать 50% от должностного оклада или тарифной ставки	Устанавливается работникам рабочих профессий с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.	ежемесячно
2.	Выплата за качество выполняемых работ	0 - 100% от оклада (должностного оклада) или тарифной ставки	Устанавливается в соответствии с показателями эффективности деятельности работников	ежемесячно
3.	Премияльная выплата по итогам работы за месяц	0 - 100% от оклада (должностного оклада), тарифной ставки	премирование устанавливается в соответствии с пунктами 37 – 40 Положения с учетом фактически отработанного времени согласно таблице учета рабочего времени	ежемесячно, при наличии средств по фонду оплаты труда

4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	до 2 окладов (должностных окладов), тарифных ставок с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	премирование устанавливается в соответствии с пунктами 37 – 40 Положения с учетом фактически отработанного времени согласно таблице учета рабочего времени	премиальные выплаты по итогам работы за год осуществляются в конце финансового года, при наличии средств по фонду оплаты труда
5.	Поощрительная выплата за организацию и развитие системы платных услуг, привлечение дополнительных источников доходов, увеличение объемов и видов платных услуг	размер поощрительной выплаты устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, в пределах средств, полученных от оказания платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности, по согласованию с Отделом	Устанавливается за: - организацию и развитие системы платных услуг; - привлечение дополнительных источников доходов; - увеличение объемов и видов платных услуг	условия и порядок поощрительной выплаты устанавливаются коллективными и договорами, локальными нормативными актами

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

43. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются работодателем по предложению Отдела в трудовом договоре, оформляемом в соответствии с типовой формой, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

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

46. 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 Положения, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Таблица 15

Тип организации	Предельный уровень (руководитель/работник)	Предельный уровень (заместитель руководителя, главный бухгалтер/работник)
Образовательные организации	1:6	1:5

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 (предварительно до принятия решения о премировании по итогам работы за календарный год) и 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет в Отдел 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.

47. 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 Отдела (в пределах максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя).

48. Стимулирующие выплаты руководителю организации устанавливаются приказом Отдела.

Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю организации устанавливается приказом Отдела, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и его руководителя.

49. Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Отдела.

50. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в 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 организации;

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 Октябрьскому району, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий органа финансового контроля и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение настоящего Положения.

51. 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

52. 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 семье умершего (погибшего) работника;
- материальная помощь работнику в случае смерти близких родственников (родители, супруг (супруга), дети);
- компенсация расходов на оплату стоимости проезда работника на похороны близких родственников (родители, супруг (супруга), дети).

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

При установлении единовременной выплаты следует учитывать, что молодым специалистом считается гражданин Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом от 30.12.2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона).

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.

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

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

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

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ работодателя.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать 1,4 оклада (должностного оклада), тарифных ставок с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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.

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

Выплата премии осуществляется по согласованию с Отделом не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Премирование производится:

- руководителю организации – на основании приказа Отдела;
- работникам организации – на основании приказа работодателя.

Единовременное премирование к юбилейным датам работников производится работникам, проработавшим в образовательной организации 10 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере 10000 рублей.

В стаж работы, дающий право на единовременную выплату к юбилейным датам, включаются в том числе периоды работы в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Единовременное премирование работников к юбилейным датам организации и профессиональным праздникам осуществляется работникам, состоящим в списочном составе на юбилейную дату и дату профессионального праздника. Юбилейной датой организации считается дата 25 лет со дня образования и далее через каждые 5 лет.

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников организации, включая руководителя, и не может превышать 10000 рублей.

Выплата единовременной премии не производится в случаях, когда работник:

- находится в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;
- находится в длительном отпуске (более 2-х месяцев) без сохранения заработной платы;
- принят на работу по совместительству;
- заключил срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Перечень юбилейных и праздничных дат указан в таблице 16.

Таблица 16

№ п/п	Наименование события
Юбилейные даты	
1.	Юбилейная дата образовательной организации
2.	Юбилейная дата работника организации
Праздничные даты	
1.	Профессиональный праздник «Международный день учителя»

56. К выплатам, предусматривающим особенности работы, условий труда относятся: ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников; почасовая оплата труда.

57. 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.

58. 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.

59. В пределах фонда оплаты труда и за счет средств доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности организация устанавливает следующие выплаты:

- материальная помощь семье умершего (погибшего) работника;
- материальная помощь работнику в случае смерти близких родственников (родители, супруг (супруга), дети);
- компенсация расходов на оплату стоимости проезда работника на похороны близких родственников (родители, супруг (супруга), дети).

Размер материальной помощи семье умершего (погибшего) работника, работнику в случае смерти близких родственников (родители, супруг (супруга), дети) устанавливается организацией и не может превышать 10000 рублей.

Выплата материальной помощи семье умершего (погибшего) работника, выплата материальной помощи работнику в случае смерти близких родственников (родители, супруг (супруга), дети), компенсации расходов на оплату стоимости проезда работника на похороны близких родственников (родители, супруг (супруга), дети) производится по основному месту работы, основной занимаемой должности.

Основанием для выплаты материальной помощи работнику организации в случае смерти близких родственников (родители, супруг (супруга), дети) является заявление работника с приложением соответствующих документов (заверенная нотариально копия свидетельства о смерти, либо справка о смерти, выданная органами актов гражданского состояния), а также документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака).

Основанием для выплаты материальной помощи одному из близких родственников (родители, супруг (супруга), дети) в случае смерти самого работника является заявление родственника умершего (погибшего) работника с приложением подтверждающих документов (заверенная нотариально копия свидетельства о смерти, либо справка о смерти, выданная органами актов гражданского состояния), а также документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака).

Материальная помощь семье умершего (погибшего) работника, материальная помощь работнику в случае смерти близких родственников (родители, супруг (супруга), дети) выплачивается:

- руководителю организации – на основании приказа Отдела;
- работникам организации – на основании приказа работодателя.

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда работника на похороны близких родственников (родители, супруг (супруга), дети) производится на основании личного заявления работника с приложением подтверждающих проездных документов, соответствующих документов (заверенная нотариально копия свидетельства о смерти, либо справка о смерти, выданная органами актов гражданского состояния), а также документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака) в соответствии со статьей 4 Гарантий и компенсаций для лиц, работающих в органах местного

самоуправления Октябрьского района и муниципальных учреждениях Октябрьского района, утвержденных решением Думы Октябрьского района от 26.01.2024 № 990.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда образовательной организации

60. 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. При формировании фонда оплаты труда учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения.

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).

61. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников организации.

62. При формировании фонда оплаты труда:

- на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат.

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

63. 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, устанавливается приказом отдела культуры и туризма администрации Октябрьского района.

VIII. Заключительные положения

64. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при применении системы оплаты труда, организацией в Положении о системе оплаты труда организации могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения.

65. Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности для организации устанавливается Отделом.

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

67. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.