ПРОЕКТ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НИЖНЕВАРОВСКА**

**Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_2017 №\_\_\_\_\_

Об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования"

В соответствии со ст.144 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.53 Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (с изменениями):

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" согласно [приложению](#sub_1000).

2. Признать утратившими силу постановления администрации города:

- от 28.12.2010 №1496 "О переходе муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" на новую систему оплаты труда";

- от 29.08.2011 №989 "О внесении изменений в постановление администрации города от 28.12.2010 №1496 "О переходе муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" на новую систему оплаты труда";

- от 20.02.2012 №168 "О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 28.12.2010 №1496 "О переходе муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" на новую систему оплаты труда" (с изменениями от 29.08.2011 №989);

- от 23.07.2012 №890 "О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 28.12.2010 №1496 "О переходе муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" на новую систему оплаты труда" (с изменениями от 29.08.2011 №989, от 20.02.2012 №168);

- от 29.03.2013 №577 "О внесении изменения в приложение к постановлению администрации города от 28.12.2010 №1496 "О переходе муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" на новую систему оплаты труда" (с изменениями от 29.08.2011 №989, от 20.02.2012 №168, от 23.07.2012 №890);

- от 28.05.2014 №1016 "О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 28.12.2010 №1496 "О переходе муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" на новую систему оплаты труда" (с изменениями от 29.08.2011 №989, от 20.02.2012 №168, от 23.07.2012 №890, от 29.03.2013 №577);

- от 14.05.2015 №906 "О внесении изменений в постановление администрации города от 28.12.2010 №1496 "О переходе муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" на новую систему оплаты труда" (с изменениями от 29.08.2011 №989, от 20.02.2012 №168, от 23.07.2012 №890, от 29.03.2013 №577, от 28.05.2014 №1016);

- от 09.02.2017 №176 "О внесении изменений в постановление администрации города от 28.12.2010 №1496 "О переходе муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" на новую систему оплаты труда" (с изменениями от 29.08.2011 №989, от 20.02.2012 №168, от 23.07.2012 №890, от 29.03.2013 №577, от 28.05.2014 №1016, от 14.05.2015 №906).

3. Управлению по информационной политике администрации города (С.В. Селиванова) обеспечить официальное опубликование постановления.

4. Постановление вступает в силу с 01.09.2017.

5. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города по социальной и молодежной политике Н.Г. Волчанину, директора департамента образования администрации города О.П. Козлову.

Глава города В.В. Тихонов

Приложение

к постановлению администрации

муниципального образования

города Нижневартовска

**Положение**

 **об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения города Нижневартовска** "**Центр развития образования**"

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), статьей 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года N 77-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры", постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года N 431-п "О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры", другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" (далее – учреждение):

- основные условия оплаты труда;

- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

- другие вопросы оплаты труда;

- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.
 1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

 1.3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 050 рублей (далее - ставка заработной платы).

 1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;

 - мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

1.5. В Положении используются следующие основные понятия и определения:
 - должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

 - базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

 - коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда;

- 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 - 3 уровню управления;
 - молодой специалист - выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего 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.

 Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) и [постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 3 ноября 2016 года N 431-п "О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры"](http://docs.cntd.ru/document/429069287).

 1.6. Система оплаты труда работников учреждения, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.
 1.7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

 1.8. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Размер минимальной заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в автономном округе.

 В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом учреждения предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1.10. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

 **II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

 2.2. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений учреждения устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, 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, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.
 2.3. Схема расчета должностного оклада специалиста учреждения устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, 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, увеличенной на единицу.

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

2.5. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается: 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) руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

2.6. Размер базового коэффициента указан в таблице 1 настоящего Положения.

**Таблица 1. 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  | 1,10 |

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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"](http://docs.cntd.ru/document/902233423), [постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих"](http://docs.cntd.ru/document/58839553).

 2.8. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2 настоящего Положения.

**Таблица 2. Размер коэффициента специфики работы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| N п/п  | Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников  | Размер коэффициента специфики работы  |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Работа руководителей, специалистов, служащих в муниципальном автономном учреждении города Нижневартовска «Центр развития образования»  | 0,05 |
| 2. | Работа руководителей, специалистов в инновационном режиме  | 0,15 |
| 3. | Работа руководителей, специалистов, служащих, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): |  |
| 3.1. | Работа, связанная с выполнением обязанностей куратора:  |  |
| 3.1.1. | - профессионального ресурсного методического центра работников образовательных организаций  | 0,05 |
| 3.1.2. | - профессионального методического объединения работников образовательных организаций | 0,05 |
| 3.1.3. | - профессионального методического общественного объединения работников образовательных организаций | 0,05 |
| 3.2. | Работа, связанная с сопровождением образовательных организаций, педагогических работников образовательных организаций по реализации федеральных государственных образовательных стандартов  | 0,05 |
| 3.3. | Консультирование работников образовательных организаций  | 0,05 |
| 3.4. | Психолого-педагогическое консультирование детей, их родителей (законных представителей)  | 0,05 |
| 3.5. | Консультирование организаций, осуществляющих социальное обслуживание, медицинских организаций, других организаций по вопросам воспитания, обучения и коррекции нарушений развития детей с ограниченными возможностями здоровья и (или) девиантным (общественно опасным) поведением | 0,05 |
| 3. 6. | Работа, связанная с содействием образовательным организациям в реализации основных общеобразовательных и общеразвивающих программ для детей с ОВЗ  | 0,20 |
| 3.7. | Работа, связанная с реализацией муниципальных программ (проектов) в сфере образования | 0,05 |
| 3.8. | Работа, связанная с техническим и информационно-методическим сопровождением:  |  |
| 3.8.1. | - информационных систем, баз данных, реестров | 0,15 |
| 3.8.2. | - общедоступных Интернет-ресурсов | 0,15 |
| 3.9. |  Заведование учебным кабинетом | 0,05 |

2.9. Коэффициент квалификации состоит из:

 коэффициента за ученое звание; 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 устанавливается путем суммирования 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.
 2.10. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам учреждения.

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 3 настоящего Положения.

**Таблица 3.** **Коэффициент за государственные награды и ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации**

|  |  |
| --- | --- |
|   |  |
| 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 |
| Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
| ордена, медали, знаки  | 0,20 |
| почетные, спортивные звания: |  |
| "Народный..." | 0,25 |
| "Заслуженный..." | 0,20 |
| "Мастер спорта..." | 0,05 |
| "Мастер спорта международного класса..." | 0,15 |
| "Гроссмейстер..." | 0,05 |
| "Лауреат премий Президента Российской Федерации" | 0,15 |
| почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования  | 0,05 |
| Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе: |  |
| медали, знаки  | 0,15 |
| почетные звания  | 0,15 |
| почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры  | 0,05 |
| почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры  | 0,05 |
| благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры  | 0,05 |
| Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
| Золотой знак отличия  | 0,20 |
| медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского  | 0,15 |
| нагрудный знак "Почетный работник...", почетное звание "Почетный работник...", "Отличник народного просвещения" | 0,15 |
| иные нагрудные знаки, за исключением знака "За милосердие и благотворительность" | 0,05 |
| благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования  | 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, 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 устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.
 2.11. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда. Учреждение относится к I группе по оплате труда.

2.12. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю учреждения, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений учреждения на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

 Размер коэффициента масштаба и уровня управления приведен в таблице 4 настоящего Положения.

**Таблица 4. Размер коэффициента масштаба и уровня управления**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Коэффициент масштаба управления | группа 1 | 0,3 |
| 2 | Коэффициент уровня управ­ления | уровень 1 - руководи­тель | 1,00 |
| уровень 2 - заместители руководителя | 0,80 |
| уровень 3 - руководи­тели структурных под­разделений | 0,30 |
|  |  |

2.13. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения (таблица 5 настоящего Положения) и повышающего 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 (таблица 3), увеличенной на единицу.

**Таблица 5. Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Разряды оплаты труда  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Тарифный коэффициент  | 1,035 | 1,05 | 1,075 | 1,10 | 1,125 | 1,15 | 1,175 | 1,20 | 1,225 | 1,25 |

2.14. Профессии рабочих учреждения тарифицируются в соответствии с [постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года N 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих"](http://docs.cntd.ru/document/9028056).

**III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятых 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, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

 - выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) по результатам специальной оценки рабочих мест.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с [Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"](http://docs.cntd.ru/document/499067392).

 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 статьями 315 - 317 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) и [Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры"](http://docs.cntd.ru/document/429093458).

 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664). Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

 3.4. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 6 настоящего Положения.

**Таблица 6. Перечень и размеры компенсационных выплат**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| N 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 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), 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  | по согласованию сторон в размере:- не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;- 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  | Осуществляется в соответствии со статьей 153 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).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 |
| 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  | - не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы;- не менее чем в двойном размере за последующие часы работы  | Осуществляется в соответствии со статьей 152 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), оформляется приказом руководителя по согласованию сторон |
| 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, 152 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон 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](http://docs.cntd.ru/document/901807664) и [Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры"](http://docs.cntd.ru/document/429093458) |
| 7. | Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера  | - до 50%  |  |

3.5. Выплаты, указанные в пунктах 1 - 5 таблицы 6 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки 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.

 3.6. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

**IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИИ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ**

 4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы за год.

 При оценке результатов работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

 4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения указанным в пункте 1 таблицы 7 настоящего Положения.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.
Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

 Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом учреждения в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом руководителя учреждения.

 4.3. Дополнительно за интенсивность и высокие результаты работы в учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)в соответствии с показателями и критериями оценки результатов деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.
 4.4. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 7 настоящего Положения.

**Таблица 7. Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты(фактор, обуславливающий получение выплаты) | Периодичность  |
| 1. | За интенсивность и высокие результаты работы | 0% - 50% | Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период | Ежемесячно, с даты приема на работу |
| 2. | Премиальная выплата по итогам работы за год | до 1,5 фонда оплаты труда | В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования | Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 3. | Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) | В абсолютном размере | В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата | Единовременно,в пределах экономии средств по фонду оплаты труда  |

4.5. Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.
 Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.
 Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

 Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
 - соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.
 Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения.

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам за фактически отработанное время в календарном году, в том числе и работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

а) вновь принятым на работу;

б) находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в) в случаях расторжения трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление           в образовательное учреждение, призыв на военную службу, выход на пенсию, переход на выборную работу (должность), поступление на службу в государственный орган или орган местного самоуправления, в соответствии с медицинским заключением, необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет);

г) в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация учреждения, сокращение численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора).

В отработанное время для расчета премии включается время работы  по табелю учета рабочего времени. Время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске включается в отработанное время в календарном году.

Порядок и условия выплат премий по итогам работы за год предусматриваются локальными нормативными актами учреждения, коллективными договорами.

При определении размера премии по итогам работы за год применяется единый подход для всех работников, включая руководителя учреждения.

Премии по итогам работы выплачиваются в пределах обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда и средств учреждения, полученных   от приносящей доход деятельности.

**Таблица 8. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п  | Показатели  | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику  |
| 1  | 2  | 3  |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов  | до 20% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений  | до 20% |
| 3. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации  | до 20% |
| 4. | Несоблюдение трудовой дисциплины  | до 20% |

**V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.
 5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю учреждения устанавливаются приказом руководителя департамента образования администрации города Нижневартовска и указывается в трудовом договоре.

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

 5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

 5.5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки за интенсивность и высокие результаты работы, утвержденными приказом департамента образования администрации города Нижневартовска (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя учреждения).

5.6. Установление стимулирующих выплат руководителя учреждения осуществляется с учетом выполнения целевых показателей муниципального задания учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

5.7. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%.

5.8. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

 - неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде,

 - недостижение показателей выполнения муниципального задания;

 - наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба муниципальному образованию города Нижневартовска, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

 - несоблюдение настоящего Положения.

5.9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 4.4 настоящего Положения.

5.10. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

5.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.
 5.12. Заработная плата руководителя учреждения за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными Положением, но не должна превышать четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Заработная плата заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными Положением, но не должна превышать трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

**VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты.
 К иным выплатам относятся:

 - единовременная выплата молодым специалистам;

 - материальная помощь на профилактику заболеваний;

 - единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам

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

6.2.2. Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует 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.

6.2.3. Работникам учреждения, являющимся молодыми специалистами, один раз по основной занимаемой должности (ставке) производится единовременная выплата в размере шести базовых окладов (без применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

6.2.4. Единовременная выплата производится после истечения шести месяцев работы у данного работодателя, включая работников, находившихся в трудовых отношениях с учреждением до окончания учебного заведения. Стаж работы для молодых специалистов исчисляется с даты поступления на работу, для работников, находившихся в трудовых отношениях с учреждением до окончания учебного заведения, - с даты документа, подтверждающего окончание учебного заведения.

6.2.5. Молодыми специалистами считаются выпускники образовательных учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, прошедшие обучение по очной форме , находящиеся в трудовых отношениях до окончания учебного заведения или вступившие в трудовые отношения после окончания данных учебных заведений в течение года, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после военной службы.

6.2.6. Для молодых специалистов, принятых на работу на неполную норму часов, расчет единовременной выплаты производится по основной занимаемой должности (профессии) по норме часов за ставку заработной платы.
 6.3. Материальная помощь на профилактику заболеваний.

6.3.1. Работникам учреждения один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний (далее - материальная помощь) в размере не ниже 1,5 месячного фонда заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности).

Количество месячных фондов заработной платы, направляемых на материальную помощь, устанавливается коллективным договором, локальным актом учреждения, единым для всех работников.

6.3.2. Для работника, принятого на основное место работы на неполную норму часов в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, расчет материальной помощи производится по основной занимаемой ставке (должности) пропорционально количеству часов, отработанных работником на неполную норму часов (ставку).

6.3.3. Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления работника и приказа руководителя учреждения о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и выплате материальной помощи.

6.3.4. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

6.3.5. Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

6.3.6. Материальная помощь не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в другом муниципальном учреждении.

Использование права на получение материальной помощи подтверждается справкой с прежнего места работы.

В случае окончания и заключения срочного трудового договора в текущем календарном году в одном учреждении выплата материальной помощи производится один раз в текущем календарном году.
 Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается: работнику, принятому на работу по совместительству; работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев); работнику, уволенному за виновные действия.

 6.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения. Единовременное премирование осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

 6.4.1. Единовременные премии работникам производятся:

- к юбилейным (за исключением юбилейных дат в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет) датам и праздничным дням:

23 февраля - Дню защитника Отечества;

8 марта - Международному женскому дню;

9 марта - Дню города;

10 декабря - Дню образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

- отраслевому профессиональному празднику по основной деятельности учреждения;

- за выполнение особо важных и сложных заданий, особо значимых достижений;

- к юбилейным датам со дня образования органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, органов местного самоуправления города, учреждения;

- по итогам работы за год.

Единовременные премии выплачиваются в пределах обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда, средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности. Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

Порядок и условия выплат единовременных премий предусматриваются локальными нормативными актами учреждения, коллективным договором.

Выплата единовременной премии производится:

- руководителю учреждения на основании приказа департамента образования администрации города;

- работникам учреждения на основании приказа руководителя учреждения.

6.4.2. Единовременная выплата к юбилейным датам.

Единовременная выплата к юбилейным датам производится работникам учреждения, проработавшим в муниципальных учреждениях города 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере не более 10 тысяч рублей в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на единовременную выплату к юбилейным датам, включаются, в том числе, периоды работы в организациях с подразделениями образования, здравоохранения, культуры и спорта до ликвидации, смены собственника имущества, изменения подведомственности (подчиненности) или реорганизации их в форму муниципального учреждения, в том числе до образования города Нижневартовска путем присвоения статуса города селу Нижневартовское, при условии, что работник имеет данный трудовой стаж в одной из перечисленных сфер деятельности.

**VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

 7.2. При формировании фонда оплаты труда:

 - на стимулирующие выплаты предусматривается 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.
 7.3. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

**VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда учреждением в Положении о системе оплаты труда учреждения могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит [Требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры](http://docs.cntd.ru/document/429069287), утвержденных [постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 3 ноября 2016 N 431-п](http://docs.cntd.ru/document/429069287).
 8.2. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.