



«В регистр»

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮГОРСКА
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 03.06.2024

№ 933-п

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования города Югорска, подведомственного Управлению культуры администрации города Югорска

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании приказа 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»:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования города Югорска, подведомственного Управлению культуры администрации города Югорска (приложение).

2. Подведомственному учреждению:

2.1. В течение одного месяца со дня принятия настоящего постановления привести в соответствие локальные нормативные акты о системе оплаты труда работников учреждения, с соблюдением требований действующего законодательства.

2.2. Представить в Управление культуры администрации города Югорска утвержденный локальный нормативный акт о системе оплаты труда работников учреждения.

3. Признать утратившими силу постановления администрации города Югорска:

- от 16.03.2020 № 423 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования города Югорска»;

- от 01.10.2021 № 1830-п «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 16.03.2020 № 423 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования города Югорска»;

- от 22.04.2022 № 790-п «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 16.03.2020 № 423 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования города Югорска»;

- от 25.07.2022 № 1609-п «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 16.03.2020 № 423 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования города Югорска»;

- от 15.11.2023 № 1596-п «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 16.03.2020 № 423 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования города Югорска»;

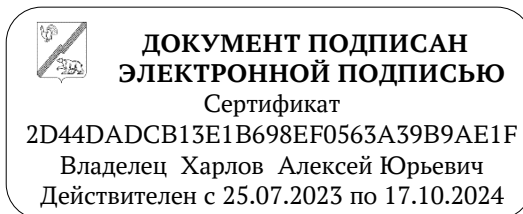
- от 17.01.2024 № 38-п «О внесении изменения в постановление администрации города Югорска от 16.03.2020 № 423 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования города Югорска».

4. Опубликовать настоящее постановление в официальном сетевом издании города Югорска, разместить на официальном сайте органов местного самоуправления города Югорска.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования, но не ранее 01.09.2024.

6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города Югорска Носкову Л.И.

Глава города Югорска



А.Ю. Харлов

**Приложение
к постановлению
администрации города Югорска
от 03.06.2024 № 933-п**

**Положение
об установлении системы оплаты труда работников муниципального
учреждения дополнительного образования города Югорска,
подведомственного Управлению культуры администрации города
Югорска**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового Кодекса Российской Федерации, на основании приказа 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 оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования города Югорска (далее соответственно - работники, учреждение), подведомственного Управлению культуры администрации города Югорска, и включает в себя:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- заключительные положения.

2. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

- оклад (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, иных выплат, предусмотренных настоящим положением;

- 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 - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

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

3. Заработная плата работника учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада) или тарифной ставки;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему

районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

5. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня МРОТ с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям осуществляется работодателем за счет средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

6. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством.

7. Система оплаты труда работников учреждений устанавливает схемы расчетов окладов (должностных окладов), тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

8. Схема расчетов окладов (должностных окладов), тарифных ставок осуществляется исходя из ставки заработной платы работника 1 разряда, установленной в размере 7 959 рублей (далее - ставка заработной платы).

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

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

II. Основные условия оплаты труда

10. 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.

11. Схема расчета оклада (должностного оклада) руководителя, заместителей руководителя устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента индексации, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды, коэффициента профессиональной компетентности, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителей указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителей учреждения

| № п/п | Категория работников | Наименование должностей |
|-------|--------------------------|-------------------------|
| 1. | Руководители | директор |
| 2. | Заместители руководителя | заместитель директора |

12. Схема расчета оклада (должностного оклада) специалиста учреждения 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, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, коэффициента индексации, увеличенной на единицу;

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

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

**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, ; старший педагог дополнительного образования; педагог-организатор, преподаватель, старший преподаватель, методист, старший методист, тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования), музыкальный руководитель, педагог-библиотекарь |
| 2. | Работники учреждения, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью | заведующий хозяйством, системный администратор (инженер), специалист по информационным ресурсам, специалист по кадрам, техник, художник, звукооператор, юрисконсульт, специалист по закупкам, специалист по охране труда, библиотекарь и 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 оклада (должностного оклада) служащего учреждения устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента индексации, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих указан в таблице 3 настоящего Положения.

Перечень должностей служащих

| № п/п | Категория работников | Наименование должностей |
|----------|----------------------|---|
| 1. | Служащие | делопроизводитель и 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 учреждения или занимаемой должности, устанавливается работникам учреждения в размере:

2500 рублей - за ученую степень доктора наук;

1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя учреждения 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 учреждения (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 стаж работы 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 настоящего Положения.

Таблица 4

Размер базового коэффициента

| Уровень образования руководителя, специалиста, служащего | Размер базового коэффициента |
|---|------------------------------|
| 1 | 2 |
| Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр» | 1,50 |
| Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему | 1,40 |

| Уровень образования руководителя, специалиста, служащего | Размер базового коэффициента |
|--|------------------------------|
| итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр» | |
| 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 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы

| Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников | Размер коэффициента специфики работы |
|--|--------------------------------------|
| 1 | 2 |
| Организация дополнительного образования детей | |
| 1. Работа в части организации дополнительного образования детей: специалистов (кроме педагогических работников); служащих | 0,37 0,32 |
| 2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком; заведование учебно-производственной мастерской, учебно-консультационным пунктом; руководство методическими объединениями | 0,05 0,10 0,05 |
| 3. Использование в реализации дополнительных образовательных программ современных методов и форматов обучения, направленных на развитие мета предметных навыков, навыков проектной, учебно-исследовательской деятельности, взаимодействие | 0,60 |

| | |
|--|--------------------------------------|
| Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников | Размер коэффициента специфики работы |
| между обучающимися посредством равного обмена знаниями, умениями, навыками (взаимное обучение) (коэффициент применяется по факту нагрузки) | |

18. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации (далее – РФ), Союза Советских Социалистических Республик (далее – СССР), Российской Советской Федеративной Социалистической Республики (далее – 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 учреждения 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 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

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

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 учреждения.

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 настоящего 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 | 2 | 3 |
| 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: | |

| № 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 | 2 | 3 |
| 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 учреждения к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения муниципального учреждения к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления утверждаются приказом Управления культуры администрации города Югорска.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

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

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

Перечень должностей руководителя, заместителей руководителя утверждается приказом Управления культуры администрации города Югорска.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

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

23. На оклад (должностной оклад) руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

24. Коэффициент индексации устанавливается работникам образовательных учреждений, 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 учреждения согласно таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

| | | | | | | | | | | |
|----------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 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 учреждения тарифицируются в соответствии Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

28. При установлении, увеличении (индексации) размеров должностных окладов (тарифных ставок) работников производить их округление до целого рубля в сторону увеличения.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

29. 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).

30. 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.

31. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового

кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 № 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» (далее - Закон автономного округа № 76-оз), Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансовое обеспечение которых осуществляется из бюджета города Югорска, утвержденного решением Думы города Югорска от 26.02.2016 № 7.

32. 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 настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
|-------|---|---|--|
| 1. | За работу в ночное время | 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы | осуществляется в соответствии 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. | За работу в выходной или нерабочий праздничный день | Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, | Работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется приказом (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 |

| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
|-------|--|---|---|
| | | трудовым договором | <p>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.</p> <p>Выплата осуществляется с учетом установленных положением об оплате труда (коллективным договором, локальным нормативным актом) учреждения компенсационных и стимулирующих выплат</p> |
| 3. | Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда | не менее 4% | по результатам специальной оценки условий труда работника |
| 4. | За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период | полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере | осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П, оформляется приказом руководителя учреждения 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 статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя учреждения 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 и Законом |
| 7. | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | до 50% | Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 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», решением Думы города Югорска от 26.02.2016 № 7 «Об утверждении Положения о гарантиях и |

| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
|----------|----------------------|----------------|---|
| | | | компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансовое обеспечение которых осуществляется из бюджета города Югорска» |

33. 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

34. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

премиальная выплата по итогам работы за месяц, год.

При оценке эффективности 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).

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

36. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 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 оклада (должностного оклада) или тарифной ставки работника.

37. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается персонально по каждому работнику в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения. Выплата

устанавливается в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

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

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (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 учреждения и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада) или тарифной ставки работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

38. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется в размерах, установленных локальным нормативным актом учреждения, на основании приказа руководителя учреждения, 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.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда в размере до 2 окладов (должностных окладов) или 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 по основной занимаемой должности (профессии). Предельный размер и условия выплаты устанавливаются с учетом фактически отработанного времени.

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

40. При установлении выплаты стимулирующего характера учитывается, что максимально возможный размер такой выплаты, при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника учреждения не должен превышать размера установленного в таблице 13 настоящего Положения.

41. Размер стимулирующих выплат снижается при наличии показателей, установленных в таблице 12 настоящего Положения.

Таблица 12

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

| № п/п | Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат | Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера) |
|-------|--|---|
| 1. | Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественная 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. | Некачественное 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 (за каждый факт нарушения) | до 10 % |
| 9. | Несоблюдение трудовой дисциплины (за каждый факт нарушения) | до 10 % |

42. Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника и учитываются для начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы 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.

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

Таблица 13

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
|-------|--|---|--|-------------------------------------|
| 1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты в работе | 0 - 50% от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы | Устанавливается за: - участие в выполнении важных работ, мероприятий; - интенсивность и напряженность работы; - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы 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 | Устанавливается работникам рабочих профессий с учетом | ежемесячно |

| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
|-------|---|--|---|--|
| | | | уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. | |
| 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 38-41 настоящего Положения с учетом фактически отработанного времени согласно табелю 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 | Премиирование устанавливается в соответствии с пунктами 38-41 настоящего Положения с учетом фактически отработанного времени согласно табелю учета рабочего времени | премиальные выплаты по итогам работы за год осуществляются в конце финансового года, при наличии средств по фонду оплаты труда |

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

44. Условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются приказом Управления культуры администрации города Югорска и указывается в трудовом договоре.

45. Должностные оклады (оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением и указывается в трудовом договоре.

46. Руководителю учреждения устанавливается коэффициент профессиональной компетентности в зависимости от требований к квалификации по должности руководителя, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Коэффициент профессиональной компетентности устанавливается

руководителю учреждения при условии отсутствия права на выплату коэффициента за квалификационную категорию, указанного в пункте 18 настоящего Положения.

Размер коэффициента профессиональной компетентности указан в таблице 14 настоящего Положения.

Таблица 14

Размер коэффициента профессиональной компетентности

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

Получение дополнительного профессионального образования обеспечивается руководителем учреждения не реже 1 раза в четыре года. Уровень профессиональной компетентности, исходя из полученных знаний, подтверждается в процессе аттестации руководителя учреждения на соответствие занимаемой должности.

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

47. Заработная плата руководителя учреждения и заместителей руководителя устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением.

48. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и его заместителей и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать соотношений представленных в таблице 15 настоящего Положения, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Таблица 15

| Тип организации | Предельный уровень (руководитель/работник) | Предельный уровень (заместитель руководителя/работник) |
|--------------------------------|---|---|
| Образовательные организации | 1:5 | 1:4 |

Соотношение средней заработной платы руководителя, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей) формируется за счет всех источников финансирования 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.

49. Размеры и порядок установления стимулирующей выплаты руководителю учреждения в пределах объема средств стимулирующей выплаты руководителя устанавливаются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя, утвержденными приказом Управления культуры администрации города Югорска (в пределах максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя).

50. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом Управления культуры администрации города Югорска.

Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается по решению Управления культуры администрации города Югорска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

51. Целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Управления культуры администрации города Югорска.

52. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в случаях:

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

наличия фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушения 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, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий, осуществляемых Управлением контроля администрации города Югорска и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдения настоящего Положения.

Размер снижения стимулирующих выплат руководителю устанавливается приказом Управления культуры администрации города Югорска.

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

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

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

в учреждениях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%;

в учреждениях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%;

в учреждениях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;

в учреждениях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3%.

VI. Другие вопросы оплаты труда

54. 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.

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

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам (окладам) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы 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.

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

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

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

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

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

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 учреждения, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты при

предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, включая руководителя.

57. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии по фонду оплаты труда, формируемому в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в году и устанавливается коллективным договором.

Выплата премии осуществляется не позднее праздничного дня или даты профессионального праздника.

Размер единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам не может превышать 10 тысяч рублей.

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

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

почасовая оплата труда.

59. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1 000 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 стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

60. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения 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 учреждения.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (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 стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения ставки заработной платы, коэффициента почасовой оплаты труда, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждении, указаны в таблице 16 настоящего Положения.

Таблица 16

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждении

| N п/п | Наименование показателя | Коэффициент почасовой оплаты труда | | |
|----------|--|---|--------------------------------|--|
| | | для профессора, доктора наук | для доцента, кандидата наук | для лиц, не имеющих ученой степени |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий | 0,12 | 0,10 | 0,05 |
| 2 | Коэффициенты почасовой оплаты труда работников (натурщиков), привлекаемых к проведению учебных занятий | натурщик (одетая фигура) - 0,04; натурщик (обнаженная фигура) - 0,05 | | |

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

61. Фонд оплаты труда учреждения 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 стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

62. Фонд оплаты труда учреждения формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, предоставляемых из местного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

63. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения составляет не более 40% от общего годового фонда оплаты труда учреждения. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, устанавливается приказом Управления культуры администрации города Югорска.

VIII. Заключительные положения

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

65. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя.

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