



Муниципальное образование
Советский район
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра

АДМИНИСТРАЦИЯ СОВЕТСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ (ПРОЕКТ)

«__» _____ 20__ г.
г. Советский

№ _____/НПА

Об утверждении Положения об оплате труда
руководителя и работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного
образования «Советская детская школа
искусств»

В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа-Югры», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа-Югры», приказом Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа-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», распоряжением Департамента труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 30.01.2024 №17-Р-29 «Об утверждении методических рекомендаций по формированию (изменению) системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа-Югры», решением Думы Советского района от 31.05.2013 № 233 «О создании Управления социального развития администрации Советского района», постановлением администрации Советского района от 02.02.2018 № 140/НПА «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных организаций Советского района и работников соответствующих муниципальных организаций Советского района», постановлением администрации Советского района от 12.12.2014 № 4977/НПА «Об осуществлении функций и полномочий учредителя муниципальных учреждений Советского района»:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителя и работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Советская детская школа искусств» (приложение).

2. Опубликовать настоящее постановление в порядке, установленном Уставом Советского района, и разместить на официальном сайте Советского района.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его опубликования, но не ранее 01.01.2025.

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на начальника Управления социального развития.

Глава Советского района

Буренков Е.И.

Прием заключений по результатам проведения независимой антикоррупционной экспертизы проектов МНПА осуществляется с 26.12.2024 по 28.12.2024 на адрес электронной почты adm@sovnrhmao.ru в порядке, предусмотренном нормативно-правовыми актами Российской Федерации

**Положения об оплате труда
руководителя и работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Советская детская школа искусств»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда руководителя и работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Советская детская школа искусств» (далее Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», приказом Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа - 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», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливающими систему оплаты труда руководителя и работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Советская детская школа искусств» (далее-Организация), подведомственного Управлению социального развития администрации Советского района (далее-Управление) и включает в себя:

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

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

профессиональные квалификационные группы работников (далее ПКГ)-группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

квалификационные уровни ПКГ работников-профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

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

профессиональный стандарт-характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции;

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 в Российской Федерации", завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и

(или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

1.3. Заработная плата руководителя и работников Организации состоит из:

оклада (должностного оклада) или тарифной ставки;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством, и настоящим Положением.

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

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

1.6. Заработная плата руководителя и 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.

1.7. Размер минимальной заработной платы устанавливается с учетом величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

1.8. 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 минимальной заработной платы, локальными нормативными актами учреждения предусматривается доплата до уровня минимальной заработной платы.

Применение работодателем величины прожиточного минимума трудоспособного населения (в случае, когда установленная величина прожиточного минимума превышает установленный размер минимальной заработной платы) осуществляется в соответствии со статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 05.04.2013 № 24-оз «О потребительской корзине и порядке установления величины прожиточного минимума в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

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

1.9. Приведение системы оплаты труда руководителя и работников Организации в соответствии

с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов Организации, направляемых на фонд оплаты труда.

II. Основные условия оплаты труда

2.1 . В локальных нормативных актах Организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками Организации, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работ и профессий рабочих, Единым

тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

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

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

Таблица 1

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	директор
2.	Заместители руководителя	заместитель директора
3.	Руководители структурных подразделений	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник управления: кадров, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового)

2.3. Схема расчета должностного оклада специалиста Организации устанавливается: для педагогического работника путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу; для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента индексации, коэффициента индексации для работников, не занятых в педагогическом процессе, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

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

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; воспитатель; методист; старший педагог дополнительного образования; педагог-библиотекарь; преподаватель профессиональной образовательной

		организации; старший воспитатель; старший методист; преподаватель, старший преподаватель
2.	Работники организации, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	должности, входящие в перечень должностей специалистов Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37; должности, утвержденные профессиональными стандартами, должности утвержденные приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп»

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

Перечень должностей служащих указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих

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

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

2500 рублей - за ученую степень доктора наук;

1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя Организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

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

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

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

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

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

Таблица 4

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр"	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18
Основное общее образование	1,10

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

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

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1. Организация дополнительного образования детей	
1.1. Работа в части организации дополнительного образования детей: специалистов (кроме педагогических работников); служащих	0,37 0,32
1.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): заведование учебным, методическим кабинетом заведование учебно-производственной мастерской, учебно-консультационным пунктом; руководство методическими объединениями	0,05 0,10 0,05
1.3. Использование в реализации дополнительных образовательных программ современных методов и форматов обучения, направленных на развитие предмета предметных навыков, навыков проектной, учебно-исследовательской деятельности, взаимодействие между обучающимися посредством равного обмена знаниями, умениями, навыками (взаимное обучение) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,60

2.9. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

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

Коэффициент квалификации для работников Организации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию и коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

2.10. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам.

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

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

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

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

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР указан в таблице 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.	"Лауреат премий Президента РФ"	0,25
1.6.	почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования, в сфере культуры	0,05
1.7.	в сфере культуры почетные звания:	
1.8.	"Лауреат международных конкурсов, выставок"	0,25
1.9.	"Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации"	0,10
2.	Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
2.1.	медали, знаки	0,40
2.2.	почетные звания	0,25
2.3.	почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
2.4.	почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
2.5.	благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
3.	Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
3.1.	Золотой знак отличия	0,25
3.2.	медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,20
3.3.	нагрудный знак "Почетный работник...", почетное звание "Почетный работник..."	0,15
3.4.	иные нагрудные знаки, за исключением знака "За милосердие и благотворительность"	0,05
3.5.	благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования, в сфере культуры	0,05

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

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

Объемные показатели и порядок отнесения Организации к группам по оплате труда руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждается приказом Управления социального развития администрации Советского района (далее - Управление).

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 8 настоящего Положения.

Размер коэффициента масштаба управления

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

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

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом Управления.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

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

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

2.15. Коэффициент индексации устанавливается работникам образовательных организаций, за исключением категорий работников, перечисленных в 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.

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

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,44	1,446	1,452	1,461	1,467	1,476	1,482	1,491	1,500	1,506

2.16. Профессии рабочих Организации тарифицируются в соответствии Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

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

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

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

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

3.2. Выплата работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

3.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с таблицей 11 настоящего Положения.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и решение Думы Советского района от 02.02.2007 № 109 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Советского района».

3.5. Размер компенсационных выплат, а также перечень и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором Организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и в соответствии с таблицей 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 ТК РФ, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. В размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работ) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором	Работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни), в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года N 26-П. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Выплата осуществляется с учетом установленных положением об оплате труда (коллективным договором, локальным нормативным актом) организации компенсационных и стимулирующих выплат
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	полуторный размер за первые два часа работы, за	осуществляется в соответствии со статьей 152 ТК РФ, постановлением

	времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	последующие часы в двойном размере	Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П, оформляется приказом руководителя организации 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 ТК РФ. Оформляется приказом руководителя организации по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	1,7 Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	осуществляется в соответствии со статьями 315-317 ТК РФ и Законом автономного округа № 76-оз и решение Думы Советского района от 02.02.2007 № 109 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Советского района»	
7.	Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%, за исключением Белоярского и Березовского районов, в которых установлен размер выплат до 80%	
8.	Оплата сверхурочной работы	За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере; за последующие часы – не менее чем в двойном размере	Работа за пределами рабочего времени. Статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 года № 35-П. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением

			дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
9.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Не менее 4%	Заклучение специальной оценки условий труда

3.4. 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 ТК РФ, иным 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. В целях поощрения работников Организации, направленного на повышение мотивации и эффективности их деятельности в соответствии с установленными в локальном нормативном акте Организации показателями и критериями оценки деятельности труда работников, устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

премиальная выплата по итогам работы за месяц, год.

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

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

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается персонально по каждому работнику в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников Организации. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом 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 диагностики, замеров, опросов.

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада). Перечень показателей оценки эффективности деятельности и порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Организации.

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

Вновь принятым работникам Организации выплата за интенсивность, высокие

результаты работы и качество выполняемых работ суммировано устанавливается в размере, не превышающем 10 % от оклада (должностного оклада), или тарифной ставки сроком на 1 год с даты приема на работу.

4.5. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности, в порядке и размерах, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом Организации, на основании приказа руководителя Организации, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания, за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год устанавливается и выплачивается при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, за счет средств субсидии, предоставленной учреждению на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от оказания платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности.

Премияльная выплата по результатам работы за год осуществляется в конце финансового года не позднее 25 декабря, при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения, в размере до 2 окладов (должностных окладов), 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), с учетом фактически отработанного времени.

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

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

4.8. 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)	до 20 %

	нарушения)	
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 %

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

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

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

Таблица 13

№ 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 уровня профессиональной подготовки работника,	ежемесячно

			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 пунктом 4.5 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 пунктом 4.5 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 Организации, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений

5.1. Условия оплаты труда руководителя Организации устанавливает Управление в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.2. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя Организации, руководителям структурных подразделений устанавливаются приказами руководителя Организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения и указываются в трудовом договоре

5.3. Заработная плата руководителя Организации, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением.

5.4. Руководителю Организации устанавливается коэффициент профессиональной компетентности в зависимости от требований к квалификации по должности руководителя, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года N 761н, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования". Коэффициент профессиональной компетентности устанавливается руководителю организации при

условии отсутствия права на выплату коэффициента за квалификационную категорию, указанного в пункте 2.10 настоящего Положения.

Размер коэффициента профессиональной компетентности указан в таблице 14 настоящего Положения.

Таблица 14

Размер коэффициента профессиональной компетентности

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

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

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

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Организации и среднемесячной заработной платы работников Организации (без учета руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности до 5,0.

5.6. Руководитель Организации несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

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

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц - 17 %;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6 %;
- в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;
- в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3 %.

5.9. Виды стимулирующих выплат руководителю Организации:

- 1) регулярная выплата – до 13% от оклада (должностного оклада) руководителя;
- 2) единовременная премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений (далее -единовременная премия);

3) премиальная выплата по итогам работы за месяц, год.

5.10. Руководитель Организации обязан ежегодно, не позднее 25 числа, следующего за отчетным периодом, представлять отчет о выполнении целевых показателей эффективности труда руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Советская детская школа искусств», подведомственного Управлению, по форме, согласно приложению к Положению об отчетности (приложение 1 к настоящему Положению).

5.11. Оценку достигнутого результата выполнения целевых показателей и определение размера регулярной выплаты руководителю Учреждения по итогам работы за отчетный период осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений, подведомственных Управлению (далее - Комиссия), с составлением соответствующего заключения.

5.12. Деятельность Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальными учреждениями культуры, подведомственными Управлению, регламентирована в соответствии с постановлением администрации Советского района от 11.12.2017 № 2520/НПА «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению социального развития администрации Советского района».

5.13. Размер регулярной выплаты руководителю Организации устанавливается 1 раз в год по состоянию на 01 января на основании приказа начальника Управления в соответствии с заключением Комиссии.

5.14. Размер регулярной выплаты снижается на 10% при наличии у руководителя Организации дисциплинарного взыскания в месяце применения дисциплинарного взыскания. Снижение регулярной выплаты осуществляется по приказу начальника Управления на основании ходатайства отдела по культуре Управления.

5.15. Стимулирующие выплаты руководителю Организации 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 Организации;

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

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

причинения ущерба Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре, Советскому району, Организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий администрации Советского района и других контрольно-надзорных органов в отношении Организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

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

несоблюдения Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Советская детская школа искусств» и настоящего Положения.

5.16. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя Организации устанавливаются в соответствии с пунктами 4.3 и 4.5 настоящего Положения.

5.17. Иные выплаты устанавливаются в соответствии с подпунктами 2-5 пункта 6.1 раздела VI настоящего Положения.

5.18. Вновь принятому руководителю Организации регулярная выплата устанавливается приказом Управления в размере не менее 5% от должностного оклада до установления выплаты в порядке, предусмотренном пунктом 5.7 настоящего раздела.

5.19. Ежемесячная экономия регулярных выплат направляется в стимулирующий фонд Организации.

5.20. Единовременная премия производится за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений, имеющих особую сложность и важное значение для улучшения социально-экономического положения в Советском районе, в том числе направленных на повышение имиджа Советского района в отрасли культуры.

5.21. Единовременная премия выплачивается руководителю Организации на основании и в размере определяемом приказом начальником Управления, по согласованию с заместителем главы Советского района по социальному развитию.

5.22. Единовременная премия выплачивается в течение года в размере не более 6 окладов (должностных окладов) таких выплат (далее – фонд) за:

1) организацию и проведение зональных, региональных мероприятий – до 100% от оклада (должностного оклада);

2) организацию и проведение мероприятий, посвященных памятным датам и юбилейным событиям в течение календарного года – до 100% от оклада (должностного оклада);

3) участие в региональных, всероссийских мероприятиях, представляющих Советский район – 25 % от оклада (должностного оклада);

4) высокий рейтинг по результатам проведения процедуры независимой оценки качества учреждения – до 100% от оклада (должностного оклада).

5.23. Премияльная выплата по итогам работы за месяц руководителю Организации устанавливается за успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнении поставленных задач, связанных с обеспечением рабочего процесса, определенного уставной деятельностью Организации, не более размера выплаты по итогам работы за месяц работникам Организации. Премияльная выплата по итогам работы за месяц выплачивается руководителю на основании приказа начальника Управления.

Премияльная выплата по итогам работы за год устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнением муниципального задания, с целью стимулирования руководителя Организации по итогам работы за год, не более размера выплаты по итогам работы за год работникам Организации. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается руководителю Организации на основании приказа начальника Управления в конце финансового года не позднее 25 декабря в пределах фонда оплаты труда при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, за счет средств субсидии, предоставленной Организации на выполнение муниципального задания, и средств, поступающих от оказания платных услуг, и осуществления иной приносящей доход деятельности.

Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год выплачивается по основной занимаемой должности.

5.24. Компенсационные выплаты руководителю Организации, устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III Положения об оплате труда работников Организации.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы Организации, социальной защищенности работников Организации, устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

1) единовременная выплата молодым специалистам;

2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

3) единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

4) выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;

5) ежемесячная надбавка за изучение, исследование, использование в работе и пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения. При установлении единовременной выплаты следует учитывать, что молодым специалистом считается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 2 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

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

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности. В случае разделения на части ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается муниципальному служащему к одной из частей этого отпуска, которая должна быть не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере до 2 окладов (должностных окладов) исходя из фактического объема нагрузки, но не более чем на ставку заработной платы, с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

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

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

6.4. Работникам Организации может производиться единовременное премирование к праздничным датам и профессиональным праздникам, установленным в порядке, установленном коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения. Выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в Организации в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения не более 3 раз в календарном году.

Выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

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

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

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

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

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.7. Почасовая оплата труда педагогических работников Организации применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя;
- за часы работы высококвалифицированных специалистов, работников для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т. д..

Оплата труда производится в пределах фонда оплаты труда Организации.

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

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 работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.8. Ежемесячная надбавка за изучение, исследование, использование в работе и пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории автономного округа, устанавливается в соответствии со статьей 5 Закона автономного округа от 04.12.2001 № 89-оз «О языках коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории Ханты-Мансийского автономного округа».

Ежемесячная надбавка за изучение, исследование, использование в работе и пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории автономного округа, устанавливается в размере до 25 процентов к должностному окладу.

Ежемесячная надбавка устанавливается работникам учреждений, в профессиональные обязанности которых входит обязательное изучение, исследование, использование в работе и пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории автономного округа в соответствии порядком, критериями и размерами, установленными локальным актом учреждения.

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

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда образовательной организации

7.1. Фонд оплаты труда Организации определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов), фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

7.2. Фонд оплаты труда Организации формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным учреждениям из бюджета автономного округа, и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с разделами II-VI настоящего Положения.

7.3. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников организации составляет не более 40% от общего годового фонда оплаты труда Организации. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу организации, устанавливается локальным нормативным актом Организации.

7.4. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы), предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата молодым специалистам) 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

VIII. Заключительные положения

8.1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда организацией в локальный нормативный акт об оплате труда могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений автономного округа, утвержденных постановлением Правительства автономного округа № 431-п.

Положение
о порядке, сроках и форме представления отчетности о выполнении целевых
показателей эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детей «Советская детская школа искусств»

1. Настоящее Положение устанавливает порядок, срок и форму представления отчета о выполнении целевых показателей эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Советская детская школа искусств» (далее – отчет).

2. Отчет представляется в отдел по культуре Управления социального развития администрации Советского района (далее - Управление) за отчетный период (год) в срок, не позднее 25 календарных дней от начала месяца, следующего за отчетным периодом.

3. Отчет оформляется по форме, согласно приложению к настоящему Положению.

4. Прием отчета осуществляют члены Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальными учреждениями культуры, подведомственными Управлению, осуществляющих свою деятельность в соответствии с постановлением администрации Советского района от 11.12.2017 № 2520/НПА «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению социального развития администрации Советского района».

5. Отчет представляются в Комиссию на бумажном носителе. Отчет подписывается руководителем Учреждения и скрепляется печатью.

**Показатели
эффективности труда руководителя
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Советская детская школа искусств»**

№ п\п	Параметр	Критерии	Показатель измерения	Количество, %	Само-оценка	Оценка Комиссии
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	Количество обоснованных обращений	0 обращений не более 2 обращений	5 2		
2.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Доля заказчиков муниципальных услуг, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательной организацией муниципальных услуг	80 – 100 % 70 до 80 %	6 3		
3.	Реализация мероприятий, направленных на социализацию несовершеннолетних	Динамика доли несовершеннолетних, состоящих на учете в ОДН, КДН, охваченных дополнительными образовательными программами (%)	положительная стабильная	4 3		
4.	Реализация кадровой политики	Динамика доли педагогических работников общеобразовательной организации, имеющих первую и высшую квалификационные категории в общей численности педагогических работников	положительная стабильная	5 3		

		образовательной организации				
5.	Обеспечение высокого качества обучения	Динамика обучающихся – участвующих в конкурсах, от общего числа обучающихся в образовательной организации	Международ-ный уровень: положительная стабильная Федеральный уровень: положительная стабильная Уровень субъекта: положительная стабильная	10 3 6 3 6 3		
		Участие обучающихся в творческих объединениях образовательной организации (хор, оркестр, ансамбль, творческие коллективы)	не менее 80 % от общего числа обучающихся	6		
6.	Сохранность контингента	Количество обучающихся, выбывших из образовательной организации, до окончания реализации дополнительной образовательной программы, не связанное с объективными причинами (смена места жительства, помещение обучающегося в специализированную организацию)	не более 10 % от общего числа обучающихся	6		
7.	Осуществление внебюджетной деятельности	Привлечение средств за счет оказания платных услуг, привлечение спонсорских средств, получение грантов, финансовых средств по наказам избирателей	привлечение	6		
8.	Достижение показателей «дорожной карты»	Достижение целевых показателей (закрепленных в приложении 2 к соглашению о предоставлении	достижение	5		

		субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания): размер среднемесячной заработной платы работников организации, педагогических работников				
9.	Информационная открытость	Соответствие содержания сайта статье 29 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации»	Полное соответствие, наличие актуальной редакции документов	5		

Оценка Комиссии _____

Ознакомлен (-а) _____ / _____ /

«__» _____ 20__ г.