

Городской округ Ханты-Мансийск
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

ГЛАВА ГОРОДА ХАНТЫ-МАНСИЙСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 31.07.2023 №37

Об утверждении Положения о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат руководителю и работникам муниципального бюджетного учреждения «Центр молодежных проектов»

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании пункта 14.3 части 1 статьи 39 Устава города Ханты-Мансийска, руководствуясь статьёй 70 Устава города Ханты-Мансийска:

1. Утвердить Положение о размерах и условиях оплаты труда и иных выплатах руководителю и работникам муниципального бюджетного учреждения «Центр молодежных проектов» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Руководителю муниципального бюджетного учреждения «Центр молодежных проектов» привести локальные правовые акты в соответствие с настоящим постановлением.

3. Признать утратившим силу постановление Главы города Ханты-Мансийска: от 02.04.2020 №16 «Об утверждении Положения о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат работникам муниципального бюджетного учреждения «Управление по развитию туризма и внешних связей»;

от 27.05.2021 №41 «О внесении изменений в постановление Главы города Ханты-Мансийска от 02.04.2020 №16 «Об утверждении Положения о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат работникам муниципального бюджетного учреждения «Управление по развитию туризма и внешних связей»;

от 03.06.2022 №34 «О внесении изменений в постановление Главы города Ханты-Мансийска от 02.04.2020 №16 «Об утверждении Положения о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат работникам муниципального бюджетного учреждения «Управление по развитию туризма и внешних связей»;

от 29.12.2022 №75 «О внесении изменений в постановление Главы города Ханты-Мансийска от 02.04.2020 №16 «Об утверждении Положения о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат работникам муниципального бюджетного учреждения «Управление по развитию туризма и внешних связей».

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие со 02.06.2023.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы города Ханты-Мансийска Белозерову В.А.

Глава города
Ханты-Мансийска

М.П.Ряшин

Приложение
к постановлению Главы
города Ханты-Мансийска
от 31.07.2023 №37

Положение
о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат руководителю
и работникам муниципального бюджетного учреждения
«Центр молодежных проектов»

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат руководителю и работникам муниципального бюджетного учреждения «Центр молодежных проектов» (далее – Положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальными правовыми актами города Ханты-Мансийска и регулирует порядок и условия оплаты труда и иных выплат руководителю и работникам муниципального бюджетного учреждения «Центр молодежных проектов» (далее – Учреждение), подведомственного Администрации города Ханты-Мансийска.

1.2. Термины и определения, используемые в настоящем Положении, применяются в значении Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс).

1.3. Оплата труда руководителя и работников Учреждения состоит из: оклада (должностного оклада) (далее – должностной оклад); компенсационных выплат; стимулирующих выплат; иных выплат, предусмотренных законодательством, муниципальными правовыми актами города Ханты-Мансийска и настоящим Положением.

1.4. Выплаты, установленные настоящим Положением, осуществляются за счет средств субсидии, доведенной до Учреждения главным распорядителем бюджетных средств – Администрацией города Ханты-Мансийска – на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудоовые обязанности) без нарушений, не может быть ниже размера минимального месячного размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре (далее – ММРОТ).

Доплата до установленной законодательством величины ММРОТ производится работникам Учреждения, у которых размер исчисленной в установленном порядке заработной платы при соблюдении условий, указанных в абзаце первом настоящего пункта, ниже установленной законодательством величины ММРОТ.

1.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8.

1.7. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной

заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), Учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительный контроль) и до 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет в управление бухгалтерского учета и использования финансовых средств Администрации города Ханты-Мансийска информацию о среднемесячной заработной плате работников Учреждения, подготовленную в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

1.8. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения размещается на Официальном информационном портале органов местного самоуправления города Ханты-Мансийска в сети Интернет в соответствии со статьёй 349.5 Трудового кодекса.

1.9. Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работникам Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. Должностные оклады

2.1. Должностные оклады руководителю и работникам Учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, определяются трудовым договором и устанавливаются в соответствии с таблицами 1-4 настоящего раздела.

2.2. Должностные оклады общеотраслевых должностей служащих третьего уровня (таблица 2 настоящего раздела) устанавливаются согласно требованиям к квалификации, утвержденным постановлением Минтруда России от 21.08.1998 №37 «О утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

Таблица 1. Размеры должностных окладов руководителя учреждения – директора, заместителей директора, главного бухгалтера

Наименование должности	Размер должностного оклада (руб.)
директор	27 607
заместитель директора	25 500
главный бухгалтер	22 800

Таблица 2. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должности*	Размер должностного оклада (руб.)
1. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	13 800
2. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам	14 000
3 квалификационный уровень	бухгалтер; эксперт; юрисконсульт; инженер	14 853
3. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	начальник отдела	18 700

*приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Таблица 3. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональный квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих*	Размер должностного оклада (руб.)
1. Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	подсобный рабочий 2 разряда	9 020

*приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Таблица 4. Размеры должностных окладов по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Наименование должности	Размер должностного оклада (руб.)
специалист по работе с молодежью	14 000
специалист по закупкам; системный администратор	14 853

Раздел III. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315-317 Трудового кодекса, на основании правового (локального) акта работодателя.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса на основании правового (локального) акта работодателя с учетом следующих условий:

3.2.1. При совмещении должностей, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от определенной трудовым договором основной работы (деятельности), работнику устанавливается доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, но не ниже 20% должностного оклада по основной должности с учетом содержания и(или) объема дополнительной работы и указанием срока, на который доплата устанавливается.

3.2.2.За работу в ночное время производится доплата за каждый час работы в ночное время из расчета 35% должностного оклада за час работы. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

3.2.3.За работу в выходной или нерабочий праздничный день оплата осуществляется в соответствии со статьями 153, 290 Трудового кодекса.

Решение о привлечении работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни принимается на основании локального акта работодателя после обязательного согласования с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Учреждения.

3.2.4.За сверхурочную работу оплата осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса.

3.3.Руководителю и работникам, имеющим ненормированный рабочий день, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью от 3 до 8 календарных дней, которые суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается локальным нормативным актом Учреждения в порядке, установленном Трудовым кодексом, после согласования с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Учреждения

Раздел IV.Стимулирующие выплаты
4.1.В целях поощрения руководителя и работников Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: 1)ежемесячная персональная надбавка к должностному окладу (для руководителя Учреждения); 2)ежемесячная надбавка за комплексность и сложность управления к должностному окладу (для руководителя Учреждения); 3)ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет (за исключением профессии рабочих); 4)премия по итогам работы за месяц; 5)премия по итогам работы за квартал; 6)премия по итогам работы год; 7)премия за выполнение особо важных и сложных заданий; 8)персональный повышающий коэффициент. 4.1.1.Ежемесячная персональная надбавка к должностному окладу (для руководителя Учреждения) Размер ежемесячной персональной надбавки к должностному окладу руководителю Учреждения устанавливается в пределах от 10% до 70% от должностного оклада после согласования с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Учреждения. Критериями определения размера ежемесячной персональной надбавки к должностному окладу руководителю Учреждения являются: интенсивность труда; профессионализм и инициативность; значимость участка деятельности; характер и важность решаемых вопросов; новизна и эффективность предложенных решений; работа по нескольким направлениям, совмещение одновременно ряда функций. Решение о выплате и конкретный размер надбавки определяется правовым актом работодателя. 4.1.2.Ежемесячная надбавка за комплексность и сложность управления к должностному окладу (для руководителя Учреждения) Размер ежемесячной надбавки за комплексность и сложность управления к должностному окладу руководителю Учреждения устанавливается в пределах от 5% до 70% от должностного оклада после согласования с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Учреждения. Критериями определения размера ежемесячной надбавки за комплексность и сложность управления к должностному окладу руководителю Учреждения являются: уровень сложности, объем, качество и своевременность выполняемой работы; работа по нескольким направлениям, совмещения одновременно ряда функций. Решение о выплате и конкретный размер надбавки определяется правовым актом работодателя. 4.1.3.Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет руководителю и работникам Учреждения, указанным в таблицах 1, 2, 4 раздела II, устанавливается в следующих размерах: от 1 года до 3 лет – 10% должностного оклада; от 3 до 5 лет – 15% должностного оклада; от 5 до 10 лет – 20% должностного оклада; от 10 лет до 15 лет – 25% должностного оклада; свыше 15 лет – 30% должностного оклада. В стаж работы для исчисления ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет руководителю и работникам Учреждения, а также установления ежегодного дополнительного отпуска за выслугу лет руководителю Учреждения, включаются периоды службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, периоды работы в федеральных органах государственной власти, органах власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, а также в государственных, муниципальных предприятиях, учреждениях города Ханты-Мансийска, относящихся к отрасли, соответствующей профилю Учреждения, иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности. Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет устанавливается правовым (локальным) актом работодателя. Руководителю Учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет, продолжительность которого устанавливается в следующем порядке: при стаже работы в Учреждении: от 1 года до 5 лет – 1 календарный день; от 5 до 10 лет – 5 календарных дней; от 10 до 15 лет – 7 календарных дней; от 15 и более лет – 10 календарных дней. Исчисление продолжительности ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска за выслугу лет руководителю Учреждения начинается с его нового рабочего года и устанавливается его трудовым договором. 4.1.4.Премия по итогам работы за месяц Премия по итогам работы за месяц устанавливается в размере 100% должностного оклада. Премия по итогам работы за месяц выплачивается на основании правового (локального) акта работодателя, издаваемого до 01 числа месяца, следующего за месяцем, по итогам работы за который осуществляется премирование. Показателями оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения являются: качественное, своевременное выполнение должностных обязанностей, определенных уставом Учреждения, должностной инструкцией; качественное предоставление муниципальных услуг (выполнение работ); качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения; соблюдение Учреждением финансовой дисциплины, в том числе своевременность уплаты налогов, сборов, иных обязательных платежей, предусмотренных законодательством Российской Федерации, отсутствие просроченной и необоснованной дебиторской и кредиторской задолженности; отсутствие нарушений сроков и условий оплаты бюджетных обязательств, предусмотренных договорами, соглашениями, а также муниципальными контрактами (контрактами), в которых Учреждение является заказчиком;

своевременное качественное предоставление статистической, финансовой и иной отчетности по всем направлениям деятельности Учреждения; своевременное размещение и актуализация информации на сайте: bus.gov.ru; выполнение плана по доходам и увеличение поступлений от приносящей доход деятельности, в том числе расширение видов и объемов оказания платных услуг; целевое и эффективное использование бюджетных средств и внебюджетных средств в рамках выполнения муниципального задания; отсутствие нарушений при проведении мероприятий по контролю и надзору; достижение установленных целевых показателей муниципальной программы, своевременная и качественная реализация основных мероприятий муниципальной программы, исполнителем (соисполнителем) которых является Учреждение; соблюдение техники безопасности труда и противопожарной безопасности, трудовой дисциплины. Показателями оценки эффективности работы работников Учреждения являются: качественное, своевременное выполнение должностных обязанностей, определенных уставом Учреждения, должностными инструкциями; качественная подготовка и оформление отчетных финансовых, статистических и иных документов; соблюдение работником финансовой дисциплины (в том числе соблюдение финансовых нормативов бюджетных средств, своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, предусмотренных законодательством Российской Федерации); качественное, своевременное выполнение работником планов работы, распоряжений и поручений руководителя Учреждения, непосредственного руководителя по вопросам, входящим в компетенцию работника; своевременное и качественное исполнение плана-графика закупок Учреждения; соблюдение техники безопасности труда и противопожарной безопасности, трудовой дисциплины. Премия по итогам работы за месяц выплачивается одновременно с заработной платой за фактически отработанное время. Фактически отработанное время для расчета размера премии по итогам работы за месяц определяется согласно таблице учета рабочего времени. Премия по итогам работы за месяц не выплачивается или выплачивается в меньшем размере в случае допущения работниками Учреждения нарушений и упущений, указанных в приложении к настоящему Положению. Решение о невыплате (выплате в меньшем размере) премии принимается в тот расчетный период, в котором работодателю стало известно о допущении работником Учреждения нарушений и упущений, указанных в приложении к настоящему Положению, и оформляется правовым (локальным) актом работодателя. Руководителю Учреждения решение о невыплате (выплате в меньшем размере) премии принимается работодателем по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Учреждения, и оформляется правовым актом работодателя. 4.1.5.Премия по итогам работы за квартал Премия по итогам работы за квартал может быть выплачена за: добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей, подтвержденное отсутствием дисциплинарных взысканий; достижение значимых результатов при выполнении должностных обязанностей; соблюдение установленных сроков подготовки документов, выполнения поручений, своевременность принятия решений и представления необходимой информации; внедрение новых форм и методов работы, положительно отразившихся на деятельности Учреждения; выполнение с надлежащим качеством дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции, обязанностей или обязанностей временно отсутствующего работника; оказание помощи молодым специалистам (наставничество). Решение о выплате и конкретный размер премии по итогам работы за квартал руководителю и работникам Учреждения определяется правовым (локальным) актом работодателя по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Учреждения, управлением бухгалтерского учета и использования финансовых средств Администрации города Ханты-Мансийска. Премия по итогам работы за квартал выплачивается на основании правового (локального) акта работодателя не позднее квартала, следующего за отчетным кварталом. Премия по итогам работы за четвертый квартал выплачивается не позднее последнего рабочего дня текущего года. Премия по итогам работы за квартал выплачивается за счет экономии средств, выделенных в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, за счет средств от приносящей доход деятельности. Премия по итогам работы за квартал выплачивается за фактически отработанное в квартале время. В фактически отработанное время включается время работы по таблице учета рабочего времени, когда за работником сохранялось место работы, за исключением случаев временной нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком. 4.1.6.Премия по итогам работы за год выплачивается при выполнении показателей, указанных в подпункте 4.1.4 пункта 4.1 настоящего Положения соответственно. Решение о выплате и конкретный размер премии по итогам работы за год руководителю и работникам Учреждения определяется правовым (локальным) актом работодателя по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Учреждения, управлением бухгалтерского учета и использования финансовых средств Администрации города Ханты-Мансийска. Премия по итогам работы за год выплачивается за счет экономии средств, выделенных в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, за счет средств от приносящей доход деятельности. Премия по итогам работы за год выплачивается за фактически отработанное в календарном году время. В фактически отработанное время включается время работы по таблице учета рабочего времени, когда за руководителем Учреждения и работником сохранялось место работы, за исключением случаев временной нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком. Премия по итогам работы за год не выплачивается или выплачивается в меньшем размере за допущение нарушений и упущений, указанных в приложении к настоящему Положению. Премия по итогам работы год выплачивается не позднее последнего рабочего дня текущего года. Премия по итогам работы за год для руководителя и работников Учреждения исчисляется как сумма средств месячного фонда оплаты труда из расчета за календарный год, премий по результатам работы за квартал, премий за выполнение особо важных и сложных заданий, деленных на 12 и умноженных на количество фондов оплаты труда, определенных правовым (локальным) актом работодателя. 4.1.7.Премия за выполнение особо важных и сложных заданий Руководителю и работникам Учреждения на основании правового (локального) акта работодателя может быть выплачена премия за выполнение особо важных и сложных заданий за счет экономии средств, выделенных в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, за счет средств от приносящей доход деятельности в размере не более одного месячного фонда оплаты труда работника. При установлении размера премии за выполнение особо важных и сложных заданий учитывается: успешное выполнение особо важных и сложных заданий, выполнение непредвиденных работ, оперативность в исполнении поручений; степень сложности выполняемого задания, эффективность полученных результатов, личный вклад работника и проявление инициативы при выполнении заданий. Решение о выплате и конкретный размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий руководителю и работникам Учреждения определяется правовым (локальным) актом ра-

ботодателя по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Учреждения, управлением бухгалтерского учета и использования финансовых средств Администрации города Ханты-Мансийска.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается работникам, состоящим в списочном составе Учреждения на дату издания правового (локального) акта работодателя, за исключением находящихся в отпуске без сохранения заработной платы, в том числе в отпуске по уходу за ребенком (кроме кратковременного отпуска до 7 календарных дней).

4.1.8.Работникам Учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач может быть установлен, в пределах норматива по фонду оплаты труда, персональный повышающий коэффициент от должностного оклада.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранен либо изменен. Размер персонального повышающего коэффициента не может быть более 3,0.

Условия и порядок сохранения или изменения персонального повышающего коэффициента определяются локальным актом Учреждения.

Решение о выплате и конкретный размер повышающего коэффициента определяется локальным актом работодателя, по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Учреждения, управлением бухгалтерского учета и использования финансовых средств Администрации города Ханты-Мансийска.

Раздел V.Иные выплаты работникам Учреждения

5.1.Руководителю и работникам Учреждения производятся иные выплаты, не относящиеся к фонду оплаты труда и осуществляемые в пределах объема субсидии, доведенной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.1.1.Материальная помощь выплачивается в размере одного месячного фонда оплаты труда в следующих случаях:

- вступление руководителя, работника Учреждения в брак впервые;
- рождение ребенка у руководителя, работника Учреждения;
- утраты личного имущества, находящегося на территории города Ханты-Мансийска, в результате пожара, стихийного бедствия один раз в календарном году;
- смерти руководителя, работника Учреждения или его близких родственников (дети, супруг (супруга), родители);

В случае смерти руководителя, работника Учреждения, материальная помощь выплачивается одному из близких родственников.

Основанием для выплаты материальной помощи является правовой (локальный) акт работодателя, изданный на основании письменного заявления руководителя, работника Учреждения или его близкого родственника, с приложением подтверждающих документов.

5.1.2.Руководителю и работникам Учреждения в связи с достижением возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет, выплачивается единовременное пособие в размере должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.1.3.Руководителю Учреждения в случае увольнения в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в зависимости от стажа работы в должности руководителя данного Учреждения в следующих размерах:

Стаж работы	Размер единовременного пособия (месячный фонд оплаты труда)
до 10 лет	1,0
от 10 до 15 лет	1,5
от 15 до 20 лет	2,0
свыше 20 лет	2,5

Работникам Учреждения в случае увольнения в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере месячного фонда оплаты труда работника при стаже работы в данном Учреждении не менее 10 лет.

5.1.4.Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение двух месяцев со дня поступления на работу

Молодым специалистом считается 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.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам составляет до двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

5.1.5.Ежемесячная доплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени (далее – ежемесячная доплата)

Руководителю и работнику Учреждения устанавливается ежемесячная доплата за наличие государственной награды (орден, медаль, почетное звание) Российской Федерации, СССР, РСФСР или награды и почетного звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, награжденных орденами и медалями, удостоенных почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, имеющим ученую степень доктора (кандидата) наук, соответствующими профилю профессиональной деятельности по месту основной работы. Ежемесячная доплата устанавливается от должностного оклада в следующих размерах:

Виды почетных званий, наград, ученых степеней	Размер выплаты
Доктор наук	20%
Кандидат наук	10%
Государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	10%
Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (по профилю деятельности):	
«Народный ____»	20%
«Заслуженный ____»	10%
«Лауреат ____»	10%

Ежемесячная доплата выплачивается при условии соответствия званий, наград, ученой степени профилю Учреждения и деятельности самого работника и устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Доплата за наличие ученой степени не применяется в отношении научных работников, занятых в сфере научных исследований и разработок Учреждения, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками.

5.1.6.Руководителю и работникам Учреждения при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается один раз в календарном году единовременная выплата к отпуску в пределах норматива по фонду оплаты труда.

Единовременная выплата к отпуску производится по основному месту работы и основной занимаемой должности, согласно правовому (локальному) акту работодателя.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата выплачивается по заявлению работника при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Работники, вновь принятые на работу в календарном году и отработавшие шесть и более ме-

сяцев в Учреждении, имеют право на единовременную выплату к отпуску.

При наличии обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда, в порядке и на условиях, установленных правовым (локальным) актом работодателя, единовременная выплата к отпуску выплачивается в размере до двух месячных фондов оплаты труда.

Размер единовременной выплаты к отпуску определяется исходя из размера месячного фонда оплаты труда, на дату ухода руководителя или работника Учреждения в отпуск, и умноженного на количество фондов оплаты труда, определенных правовым (локальным) актом работодателя.

Единовременная выплата к отпуску не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата к отпуску не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работнику, принятому из другого муниципального учреждения или предприятия города Ханты-Мансийска, который получил в текущем календарном году единовременную выплату к отпуску на предыдущем месте работы, с подтверждением факта выплаты соответствующей справкой.

Основанием для выплаты единовременной выплаты к отпуску является правовой (локальный) акт работодателя о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику (руководителю Учреждения конкретный размер единовременной выплаты к отпуску устанавливается после его согласования управлением бухгалтерского учета и использования финансовых средств Администрации города Ханты-Мансийска).

5.2.Иные выплаты работникам Учреждения, осуществляются в пределах доведенной субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, за счет средств от приносящей доход деятельности.

Раздел VI.Формирование фонда оплаты труда

6.1.Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на очередной календарный год расчетным путем на основании утвержденной штатной численности и настоящего Положения. Фонд оплаты труда формируется на очередной календарный год в пределах норматива:

- 17 месячных фондов оплаты труда для руководителя Учреждения;
- 15,5 месячных фондов оплаты труда для работников Учреждения.

Месячный фонд оплаты труда формируется по должностным окладам, надбавкам, доплатам и премированию, по итогам работы за месяц предусмотренным настоящим Положением.

Источниками формирования является субсидия на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средства от приносящей доход деятельности.

Размер фонда оплаты труда индексируется в порядке и сроки, определенные Администрацией города Ханты-Мансийска.

6.2.Изменение фонда оплаты труда в течение календарного года производится в следующих случаях:

- проведение индексации должностных окладов;
- перевод на новые системы оплаты труда;
- увеличение (уменьшения) штатной численности;
- изменение минимального месячного размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

Приложение
к Положению о размерах и условиях
оплаты труда и иных выплатах
руководителю и работникам
муниципального бюджетного учреждения
«Центр молодежных проектов»

Перечень
нарушений и упущений, за которые производится
снижение размера премии

№ п/п	Нарушения и упущения	Процент снижения (за каждый случай нарушения и упущения в процентах от максимального размера премии по результатам работы за месяц, год)
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией работника	до 100%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 100%
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	до 100%
4.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан, нарушение сроков рассмотрения	до 100%
5.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 100%
6.	Невыполнение поручения вышестоящего руководства	до 100%
7.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб или работников	до 50%
8.	Отсутствие проведения, несвоевременное или некачественное проведение инструктажа по технике безопасности, противопожарной безопасности	до 100%
9.	Нарушение порядка учета материальных ценностей, допущение недостач, хищений, порчи имущества	до 100%
10.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	до 100%
11.	Невыполнение муниципального задания в части показателей, характеризующих качество, объем (состав) оказания муниципальных услуг (выполнения работ)	до 100%



МЫ ПОМОЖЕМ ОСВОИТЬСЯ В СЕТИ!

Приглашаем пройти бесплатное обучение по программам:

**«Основы цифровой грамотности»,
«Ресурсы и сервисы цифровой экономики»,
«Основы безопасности в сети Интернет»
в Центрах общественного доступа
на базе городских библиотек Ханты-Мансийска**

Записаться на обучение можно по телефону 36-25-70