

**Сообщение
о возможном установлении публичного сервитута в целях
эксплуатации сооружения «РРЛ связи г. Ханты-Мансийск (РУС) – Ханты-
Мансийский РЭС - Правдинский РЭС в составе объекта «ПС 220 кВ Югра с
питающей ВЛ 220 кВ и заходами ВЛ 110 кВ»**

В соответствии со статьей 39.42 Земельного кодекса Российской Федерации, в связи с ходатайством акционерного общества «Россети Тюмень», Департамент по управлению государственным имуществом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры информирует о возможном установлении публичного сервитута в целях эксплуатации сооружения «РРЛ связи г. Ханты-Мансийск (РУС) – Ханты-Мансийский РЭС - Правдинский РЭС в составе объекта «ПС 220 кВ Югра с питающей ВЛ 220 кВ и заходами ВЛ 110 кВ» на территории муниципального образования Ханты-Мансийский район.

1. Наименование уполномоченного органа, которым рассматривается ходатайство об установлении публичного сервитута.

Департамент по управлению государственным имуществом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

2. Цели установления публичного сервитута.

Эксплуатация сооружения «РРЛ связи г. Ханты-Мансийск (РУС) – Ханты-Мансийский РЭС - Правдинский РЭС в составе объекта «ПС 220 кВ Югра с питающей ВЛ 220 кВ и заходами ВЛ 110 кВ».

3. Адрес или иное описание местоположения земельного участка (участков), в отношении которого испрашивается публичный сервитут, кадастровые номера земельных участков (при их наличии), в отношении которых испрашивается публичный сервитут.

№ п/п	Муниципальное образование	Кадастровый номер	Категория земель	Адрес (местоположение)	Вид разрешенного использования
1	Ханты-Мансийский район	86:02:1001004:202	Земли промышленности, энергетики, транспорта, связи, радиовещания, телевидения, информатики, земли для обеспечения космической деятельности, земли обороны, безопасности и земли иного специального назначения	Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, р-н Ханты-Мансийский, Приобское месторождение	Недропользование (код 6.1)
2	Ханты-Мансийский район	86:02:1001004:229	Земли промышленности, энергетики, транспорта, связи, радиовещания, телевидения, информатики, земли для обеспечения космической деятельности, земли обороны, безопасности и земли иного специального назначения	Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, р-н Ханты-Мансийский, ПС-110 кВ Приобская с подъездной автодорогой	ПС-110 кВ Приобская с подъездной автодорогой

4. Адрес, по которому заинтересованные лица могут ознакомиться с поступившим ходатайством об установлении публичного сервитута и прилагаемым к нему описанием местоположения границ публичного сервитута, подать заявления об учете прав на земельные участки, а также срок подачи указанных заявлений, время приема заинтересованных лиц для ознакомления с поступившим ходатайством об установлении публичного сервитута.

Заинтересованные лица могут ознакомиться с поступившим ходатайством об установлении публичного сервитута и прилагаемой к нему схемой расположения границ публичного сервитута:

в Департаменте по управлению государственным имуществом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по адресу: г. Ханты-Мансийск, ул. Ленина, дом 54/1, время приема: понедельник, среда, пятница с 14.00 до 17.00.

Подать заявление об учёте прав на земельный участок, в отношении которого поступило ходатайство об установлении публичного сервитута, в течение 15 дней с момента публикации настоящего сообщения, заинтересованные лица могут:

в Департамент по управлению государственным имуществом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по адресу: г. Ханты-Мансийск, ул. Ленина, дом 54/1, или на адрес электронной почты dgs@admhmao.ru;

5. Официальные сайты в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которых размещается сообщение о поступившем ходатайстве об установлении публичного сервитута.

- <https://depgosim.admhmao.ru/>
- <https://hmrn.ru/>
- <http://hmrn.ru/grad/zemlepolzovanie/zp.php>

Приложение: Описание местоположения границ публичного сервитута на 4 л. в 1 экз.

Описание местоположения границ публичного сервитута РРЛ связи г. Ханты-Мансийск (РУС) - Ханты-Мансийский РЭС - Правдинский РЭС в составе объекта "ПС 220 кВ Югра с питающей ВЛ 220 кВ и заходами ВЛ 110 кВ"		
(наименование объекта, местоположение границ которого описано (далее - объект))		
Раздел 1		
Сведения об объекте		
№ п/п	Характеристики объекта	Описание характеристик
1	2	3
1.	Местоположение объекта	Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, район Ханты-Мансийский
2.	Площадь объекта +/- величина погрешности определения площади (Р +/- Дельта Р)	2472 +/- 87 м ²
3.	Иные характеристики объекта	Публичный сервитут в целях эксплуатации объекта электросетевого хозяйства РРЛ связи г. Ханты-Мансийск (РУС) - Ханты-Мансийский РЭС - Правдинский РЭС в составе объекта "ПС 220 кВ Югра с питающей ВЛ 220 кВ и заходами ВЛ 110 кВ", его неотъемлемых технологических частей. Срок публичного сервитута - 49 лет, в интересах Акционерного общества «Россети Тюмень» ИНН: 8602060185, ОГРН: 1028600587399, 625048, Россия, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, г. Сургут, ул. Университетская, д. 4, nues@te.ru

Раздел 2					
Сведения о местоположении границ объекта					
1. Система координат МСК-86, зона 2					
2. Сведения о характерных точках границ объекта					
Обозначение характерных точек границ	Координаты, м		Метод определения координат характерной точки	Средняя квадратическая погрешность положения характерной точки (М), м	Описание обозначения точки на местности (при наличии)
	X	Y			
1	2	3	4	5	6
1	976139.46	2723586.30	Аналитический метод	0.5	-
2	976147.92	2723635.36	Аналитический метод	0.5	-
3	976098.99	2723643.62	Аналитический метод	0.5	-
4	976090.39	2723594.70	Аналитический метод	0.5	-
1	976139.46	2723586.30	Аналитический метод	0.5	-
3. Сведения о характерных точках части (частей) границы объекта					
Обозначение характерных точек части границы	Координаты, м		Метод определения координат характерной точки	Средняя квадратическая погрешность положения характерной точки (М), м	Описание обозначения точки на местности (при наличии)
	X	Y			
1	2	3	4	5	6
-	-	-	-	-	-

Раздел 3							
Сведения о местоположении измененных (уточненных) границ объекта							
1. Система координат -							
2. Сведения о характерных точках границ объекта							
Обозначение характерных точек границ	Существующие координаты, м		Измененные (уточненные) координаты, м		Метод определения координат характерной точки	Средняя квадратическая погрешность положения характерной точки (М), м	Описание обозначения точки на местности (при наличии)
	X	Y	X	Y			
1	2	3	4	5	6	7	8
-	-	-	-	-	-	-	-
3. Сведения о характерных точках (частей) границы объекта							
Обозначение характерных точек части границы	Существующие координаты, м		Измененные (уточненные) координаты, м		Метод определения координат характерной точки	Средняя квадратическая погрешность положения характерной точки (М), м	Описание обозначения точки на местности (при наличии)
	X	Y	X	Y			
1	2	3	4	5	6	7	8
-	-	-	-	-	-	-	-



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
 ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН
 Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17.06.2024 № 516
 г. Ханты-Мансийск

Об организации общественных обсуждений
 в форме опроса

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 23.11.1995 № 174-ФЗ «Об экологической экспертизе», приказом Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации от 01.12.2020 № 999 «Об утверждении требований к материалам оценки воздействия на окружающую среду», постановлением администрации Ханты-Мансийского района от 27.12.2013 № 335 «Об утверждении Положения об организации и проведении общественных обсуждений среди населения о намечаемой хозяйственной и иной деятельности на территории Ханты-Мансийского района, которая подлежит экологической экспертизе», на основании письменного обращения (уведомления) структурного подразделения Трест «Сургутнефтегазстрой» публичного акционерного общества «Сургутнефтегаз» (далее – Заказчик) от 03.06.2024 № 28-01-36-4707, руководствуясь статьей 32 Устава Ханты-Мансийского района:

- Провести общественные обсуждения в форме опроса предварительных материалов оценки воздействия на окружающую среду по намечаемой на территории Ханты-Мансийского района деятельности по объекту «Месторождение песка в районе скважины 9119Р в пределах участка недр Восточно-Сыньеганский», шифр 23946 (далее – общественные обсуждения).
- Уполномочить департамент строительства, архитектуры и ЖКХ администрации Ханты-Мансийского района на организацию общественных обсуждений во взаимодействии с Заказчиком и заинтересованной общественностью.
- Заказчику обеспечить информирование общественности о намечаемой на территории Ханты-Мансийского района деятельности и участие общественности в общественных обсуждениях.
- Опубликовать настоящее постановление в газете «Наш район», в официальном сетевом издании «Наш район Ханты-Мансийский», разместить на официальном сайте Администрации Ханты-Мансийского района.
- Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Ханты-Мансийского района, директора департамента строительства, архитектуры и ЖКХ Р.Ш.Речапова.

Глава Ханты-Мансийского района К.Р.Минулин

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ - ЮГРА
 ТЮМЕНСКАЯ ОБЛАСТЬ
 ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН
 СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ ЦИНГАЛЫ

СОВЕТ ДЕПУТАТОВ

РЕШЕНИЕ № 22
 от 17.06.2024
 с. Цингалы

О назначении выборов

На основании статьи 10 Федерального закона от 12 июня 2002 года № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации», статьи 2 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 18 июня 2003 года № 35-оз «О выборах депутатов представительного органа местного самоуправления муниципального образования в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре», Устава сельского поселения Цингалы,

СОВЕТ ДЕПУТАТОВ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
 РЕШИЛ:

- Назначить выборы Главы сельского поселения Цингалы на 8 сентября 2024 года.
- Опубликовать настоящее решение не позднее чем через пять дней со дня его принятия.
- Настоящее решение вступает в силу с момента его официального опубликования.

Временно исполняющий полномочия
 председателя Совета депутатов
 сельского поселения Цингалы



С.И.Никандров

**Российская Федерация
Ханты-Мансийский автономный округ-Югра**

**ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ИЗБИРАТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ
ХАНТЫ-МАНСЙСКОГО РАЙОНА**

628002 Ханты-Мансийский округ-Югра,
г. Ханты-Мансийск, ул. Гагарина, д. 21А

e-mail: ik@hmr.ru
тел./факс: (3467) 35-22-90, 35-28-89

18 июня 2024 года № 18/4

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
О перечне и формах документов, представляемых кандидатами в территориальную избирательную комиссию Ханты-Мансийского района для выдвижения и регистрации на выборах главы сельского поселения Цингалы

Руководствуясь пунктом 9.1 статьи 26 Федерального закона от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации», статьими 3, 3.1, 4 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 18.06.2003 № 33-01 «О выборах глав муниципальных образований в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», постановлением Избирательной комиссии Ханты-Мансийского автономного округа от 22.04.2022 № 75 «О возложении на территориальную избирательную комиссию Ханты-Мансийского района полномочий по организации подготовки и проведения выборов в органы местного самоуправления, местного референдума сельских поселений Ханты-Мансийского района», территориальная избирательная комиссия Ханты-Мансийского района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

- Одобрить:
 - Перечень документов, представляемых кандидатами для выдвижения и регистрации при проведении выборов главы сельского поселения Цингалы (приложение №1).
 - Утвердить:
 - Форму протокола об итогах сбора подписей избирателей в поддержку выдвижения кандидата на должность главы сельского поселения Цингалы (приложение №2).
 - Обновить настоящее постановление в печатном средстве массовой информации – в газете «Наш район» и разместить его на сайте Избирательной комиссии Ханты-Мансийского автономного округа-Югры в разделе территориальной избирательной комиссии Ханты-Мансийского района <https://imr.khmn.ru/>.
 - Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на председателя территориальной избирательной комиссии Ханты-Мансийского района Н.Н. Важенну.

Председатель территориальной избирательной комиссии Ханты-Мансийского района Н.Н. Важенна

Секретарь территориальной избирательной комиссии Ханты-Мансийского района Ю.В. Лобашук

Приложение №1
к постановлению территориальной
избирательной комиссии Ханты-
Мансийского района
от 18.06.2024 № 18/4

Перечень документов, представляемых кандидатами для выдвижения и регистрации при проведении выборов главы сельского поселения Цингалы

1. Документы для выдвижения, представляемые кандидатом на должность главы сельского поселения Цингалы, выдвинутом избирательным объединением

1.1. Решение съезда политической партии (конференция или общего собрания ее регионального отделения, общего собрания иного структурного подразделения политической партии, а в случаях, предусмотренных Федеральным законом "О политических партиях", соответствующего органа политической партии, ее регионального отделения или иного структурного подразделения), съезда (конференция, собрание) иного общественного объединения, его регионального или местного отделения о выдвижении кандидата на должность главы сельского поселения Цингалы, в котором должны быть указаны: число зарегистрированных участников съезда, общего собрания, конференции, число присутствующих членов иного органа, предусмотренного уставом политической партии; число участников (членов), необходимое для принятия решения в соответствии с уставом избирательного объединения; решение о выдвижении кандидата с указанием фамилии, имени и отчества, даты рождения, адреса места жительства, основного места работы или службы, занимаемой должности или рода занятий кандидата, итогов голосования по этому решению. Указанное решение заверяется подписью руководителя избирательного объединения; дата принятия решения.

1.2. Заявление о согласии баллотироваться в качестве кандидата на должность главы сельского поселения Цингалы с обязательством в случае избрания прекратить деятельность, несовместимую со статусом главы.

В заявлении указываются фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, адрес места жительства, серия, номер и дата выдачи паспорта или документа, заменяющего паспорт гражданина, наименование или код органа, выдавшего паспорт или документ, заменяющий паспорт гражданина, идентификационный номер налогоплательщика (при наличии), страховой номер индивидуального лицевого счета, гражданство, сведения о профессиональном образовании (при наличии) с указанием организации, осуществляющей образовательную деятельность, года ее окончания и реквизитов документа об образовании и о квалификации, основное место работы или службы, занимаемая должность (в случае отсутствия основного места работы или службы - род занятий). Если кандидат является депутатом и осуществляет свои полномочия на непостоянной основе, в заявлении должны быть указаны сведения об этом и наименование соответствующего представительного органа. Кандидат вправе указать в заявлении свою принадлежность к политической партии либо не более чем к одному иному общественному объединению, зарегистрированному не

позднее чем за один год до дня голосования в установленном законом порядке, и свой статус в этой политической партии, этом общественном объединении при условии представления вместе с заявлением документа, подтверждающего указанные сведения и подписанного уполномоченным лицом политической партии, иного общественного объединения либо уполномоченным лицом соответствующего структурного подразделения политической партии, иного общественного объединения. Если у кандидата имеется или имеется судимость, в заявлении, указываются сведения о судимости кандидата, а если судимость снята или погашена, - также сведения о дате снятия или погашения судимости. Если кандидат является иностранным агентом или кандидатом, аффилированным с иностранным агентом, сведения об этом должны быть указаны в заявлении.

1.3. Документ, подписанный уполномоченным лицом политической партии, иного общественного объединения либо уполномоченным лицом соответствующего структурного подразделения политической партии, иного общественного объединения, подтверждающий указанные в заявлении о согласии баллотироваться сведения о принадлежности кандидата к политической партии либо не более чем к одному иному общественному объединению, зарегистрированному не позднее чем за один год до дня голосования в установленном законом порядке, и статус кандидата в этой политической партии, этом общественном объединении (если такие сведения указаны в заявлении кандидата о согласии баллотироваться).

1.4. Нотариально удостоверенная копия документа о государственной регистрации избирательного объединения, выданного федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление функций в сфере регистрации общественных объединений, его территориальным органом, а если избирательное объединение не является юридическим лицом, также решение о его создании.

1.5. Копия устава общественного объединения, заверенная постановом действующим руководителем органом общественного объединения (представляется в случае если избирательное объединение не является политической партией, ее региональным отделением или иным структурным подразделением).

1.6. Документ, подтверждающий согласование с соответствующим органом политической партии, иного общественного объединения кандидату, выдвигаемому в качестве кандидата, если такое согласование предусмотрено уставом политической партии, иного общественного объединения.

1.7. Копия паспорта (отдельных страниц паспорта, определенных постановлением Центральной избирательной комиссии Российской Федерации от 4 июня 2014 г. N 233/1478-6 «Об определении страниц паспорта гражданина Российской Федерации, копии которых представляются в избирательные комиссии при выдвижении (самовыдвижении) кандидатов, списка кандидатов») или документа, заменяющего паспорт гражданина, заверенная кандидатом.

1.8. Копия документа, подтверждающего указанные в заявлении о согласии баллотироваться сведения об образовании кандидата, заверенная кандидатом.

1.9. Копия документа, подтверждающего указанные в заявлении сведения об основном месте работы или службы, о занимаемой должности (роде занятий), заверенная кандидатом: копия трудовой книжки либо выписки из трудовой книжки, либо справки с основного места работы или иного документа, подтверждающего указанные в заявлении кандидата о согласии баллотироваться сведения об основном месте работы или службы, о занимаемой должности, а при отсутствии основного места работы или службы – копии документов, подтверждающих

сведения о роде занятий, то есть о деятельности кандидата, приносящей ему доход, или о статусе неработающего кандидата (пенсия, безработный, учащийся (с указанием наименования организации, осуществляющей образовательную деятельность). В случае указания кандидата в заявлении о согласии баллотироваться рода занятий "домохозяин" ("домохозяйка"), "временно неработающий" представление документов, подтверждающих указанный статус, не требуется.

1.10. Заверенная кандидатом копия документа, об осуществлении полномочий депутата законодательного (представительного) органа государственной власти, представительного органа муниципального образования на непостоянной основе (представляется в случае, если кандидат является депутатом и осуществляет свои полномочия на непостоянной основе).

1.11. Копия соответствующего документа (соответствующих документов) о смене фамилии, или имени, или отчества кандидата, менявшего фамилию, или имя, или отчество.

1.12. Сведения о размере и об источниках доходов кандидата, а также об имуществе, принадлежащем кандидату на праве собственности (в том числе совместной собственности), о вкладах в банках, ценных бумагах. Указанные сведения представляются по форме согласно приложению 1 к Федеральному закону от 12.06.2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» (далее также – Федеральный закон № 67-ФЗ).

1.13. Рекомендуется представлять также копию документа, подтверждающего наличие страхового номера индивидуального лицевого счета кандидата.

1.14. Документ, представляемый в случае назначения выдвинутом кандидатом на должность главы своего уполномоченного представителя по финансовым вопросам:

1.14.1. Заявление выдвинутого кандидата на должность главы, о назначении его уполномоченного представителя по финансовым вопросам. В заявлении кандидата о назначении уполномоченного представителя по финансовым вопросам, указываются фамилия, имя и отчество, дата рождения, серия, номер и дата выдачи паспорта или документа, заменяющего паспорт гражданина, основное место работы или службы, занимаемая должность (в случае отсутствия основного места работы или службы – род занятий), адрес места жительства уполномоченного представителя, его полномочия, а также указание, что он имеет право подписи платежных (расчетных) документов.

1.14.2. Заявление лица, назначаемого уполномоченным представителем кандидата по финансовым вопросам о согласии быть уполномоченным представителем кандидата по финансовым вопросам.

1.14.3. Копия нотариально удостоверенной доверенности на уполномоченного представителя кандидата по финансовым вопросам.

2. Документы для выдвижения, представляемые кандидатом на должность главы сельского поселения Цингалы, выдвинутом в порядке самовыдвижения

2.1. Заявление кандидата о согласии баллотироваться в качестве кандидата на должность главы сельского поселения Цингалы с обязательством в случае избрания прекратить деятельность, несовместимую со статусом главы.

В заявлении указываются фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, адрес места жительства, серия, номер и дата выдачи паспорта или документа, заменяющего паспорт гражданина, наименование или код органа, выдавшего паспорт или документ, заменяющий паспорт гражданина, идентификационный номер налогоплательщика (при наличии).

страховой номер индивидуального лицевого счета, гражданство, сведения о профессиональном образовании (при наличии) с указанием организации, осуществляющей образовательную деятельность, года ее окончания и реквизитов документа об образовании и о квалификации, основное место работы или службы, занимаемая должность (в случае отсутствия основного места работы или службы - род занятий). Если кандидат является депутатом и осуществляет свои полномочия на непостоянной основе, в заявлении должны быть указаны сведения об этом и наименование соответствующего представительного органа. Кандидат вправе указать в заявлении свою принадлежность к политической партии либо не более чем к одному иному общественному объединению, зарегистрированному не позднее чем за один год до дня голосования в установленном законом порядке, и свой статус в этой политической партии, этом общественном объединении при условии представления вместе с заявлением документа, подтверждающего указанные сведения и подписанного уполномоченным лицом политической партии, иного общественного объединения либо уполномоченным лицом соответствующего структурного подразделения политической партии, иного общественного объединения. Если у кандидата имеется или имеется судимость, в заявлении, указываются сведения о судимости кандидата, а если судимость снята или погашена, - также сведения о дате снятия или погашения судимости. Если кандидат является иностранным агентом или кандидатом, аффилированным с иностранным агентом, сведения об этом должны быть указаны в заявлении.

2.2. Документ, подписанный уполномоченным лицом политической партии, иного общественного объединения либо уполномоченным лицом соответствующего структурного подразделения политической партии, иного общественного объединения, подтверждающий указанные в заявлении о согласии баллотироваться сведения о принадлежности кандидата к политической партии либо не более чем к одному иному общественному объединению, зарегистрированному не позднее чем за один год до дня голосования в установленном законом порядке, и статус кандидата в этой политической партии, этом общественном объединении (если такие сведения указаны в заявлении кандидата о согласии баллотироваться).

2.3. Копия паспорта (отдельных страниц паспорта, определенных постановлением Центральной избирательной комиссии Российской Федерации от 4 июня 2014 г. N 233/1478-6 «Об определении страниц паспорта гражданина Российской Федерации, копии которых представляются в избирательные комиссии при выдвижении (самовыдвижении) кандидатов, списка кандидатов») или документа, заменяющего паспорт гражданина, заверенная кандидатом.

2.4. Копия документа, подтверждающего указанные в заявлении о согласии баллотироваться сведения об образовании кандидата, заверенная кандидатом.

2.5. Копия документа, подтверждающего указанные в заявлении сведения об основном месте работы или службы, о занимаемой должности (роде занятий), заверенная кандидатом: копия трудовой книжки либо выписки из трудовой книжки, либо справки с основного места работы или иного документа, подтверждающего указанные в заявлении кандидата о согласии баллотироваться сведения об основном месте работы или службы, о занимаемой должности, а при отсутствии основного места работы или службы – копии документов, подтверждающих сведения о роде занятий, то есть о деятельности кандидата, приносящей ему доход, или о статусе неработающего кандидата (пенсия, безработный, учащийся (с указанием наименования организации, осуществляющей образовательную деятельность). В случае указания кандидатом в заявлении о согласии баллотироваться рода занятий "домохозяин"

выдвижения (самовыдвижения) кандидата, пронумерованные и сброшюрованные в виде папок со сквозной нумерацией листов в пределах папки и подписей избирателей в пределах подписного листа по форме, установленной приложением 6 к Федеральному закону от 12.02.2002 года №67-ФЗ.

3.3.2. Протокол об итогах сбора подписей избирателей в поддержку выдвижения (самовыдвижения) кандидата на должность главы сельского поселения Цингалы по форме, установленной приложением №2 к настоящему постановлению.

3.3.3. Документы, подтверждающие изготовление подписных листов за счет средств избирательного фонда.

3.3.4. Если в заявлении о согласии баллотироваться были указаны сведения о том, что кандидат является иностранным агентом, то кандидат представляет в окружную избирательную комиссию, осуществляющую регистрацию кандидатов, вместе с иными документами, необходимыми для регистрации кандидата, уведомление федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере регистрации некоммерческих организаций, об исключении кандидата из реестра иностранных агентов либо соответствующее решение суда.

3.5. Две фотографии (цветные или черно-белые, на глянцевой или матовой бумаге) выдвинутого кандидата размером 3 x 4 см (без уголка). На оборотной стороне каждой фотографии указываются фамилия и инициалы кандидата. Фотографии прикладываются (скрепляются скрепкой) к копии паспорта или документа, заменяющего паспорт соответствующего кандидата.

3.6. Цветная фотография выдвинутого кандидата представляется также и в электронном виде размером 10 x 15 см. с разрешением не менее 300 точек на дюйм (на оптическом диске или USB-флэш накопителе) в формате или «.jpg».

**При проведении выборов в органы местного самоуправления создание кандидатом избирательного фонда обязательно при условии, что число избирателей в избирательном округе не превышает пять тысяч и финансирование кандидатом своей избирательной кампании не производится.*

Приложение №2
к постановлению территориальной
избирательной комиссии Ханты-
Мансийского района
от 18.06.2024 № 18/4

ПРОТОКОЛ
об итогах сбора подписей избирателей в поддержку выдвижения

(фамилия, имя, отчество, кандидата)
кандидата на должность главы сельского поселения Цингалы

Общее число папок _____
Общее число подписных листов _____
Общее число подписей для проверки _____

№ п/п	Номер папки (книги)	Количество подписных листов в папке (книге)	Количество подписей в папке (книге), представленных для проверки
1			
2			
ИТОГО:			

До представления подписных листов в _____ избирательную комиссию кандидатом исключено (вычеркнуто) всего подписей избирателей, в том числе:

№ п/п	Номер папки (книги)	Номер листа	Номер строки
1			
2			
ВСЕГО			

Кандидат _____ (подпись) _____ (инициал, фамилия) _____ (дата)

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17.06.2024
г. Ханты-Мансийск

№ 521

Об организации общественных обсуждений
в форме опроса

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 23.11.1995 № 174-ФЗ «Об экологической экспертизе», приказом Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации от 01.12.2020 № 999 «Об утверждении требований к материалам оценки воздействия на окружающую среду», постановлением администрации Ханты-Мансийского района от 27.12.2013 № 335 «Об утверждении Положения об организации и проведении общественных обсуждений среди населения о намечаемой хозяйственной и иной деятельности на территории Ханты-Мансийского района, которая подлежит экологической экспертизе», на основании письменного обращения (уведомления) структурного подразделения Трест «Сургутнефтеспецстрой» публичного акционерного общества «Сургутнефтегаз» (далее – Заказчик) от 03.06.2024 № 28-01-36-4712, руководствуясь статьей 32 Устава Ханты-Мансийского района:

1. Провести общественные обсуждения в форме опроса предварительных материалов оценки воздействия на окружающую среду по намечаемой на территории Ханты-Мансийского района деятельности по объекту «Месторождение песка в районе скважины 1282Р в пределах участка недр Южно-Назымский», шифр 23942 (далее – общественные обсуждения).
2. Уполномочить департамент строительства, архитектуры и ЖКХ администрации Ханты-Мансийского района на организацию общественных обсуждений во взаимодействии с Заказчиком и заинтересованной общественностью.
3. Заказчику обеспечить информирование общественности о намечаемой на территории Ханты-Мансийского района деятельности и участие общественности в общественных обсуждениях.
4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Наш район», в официальном сетевом издании «Наш район Ханты-Мансийский», разместить на официальном сайте Администрации Ханты-Мансийского района.
5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Ханты-Мансийского района, директора департамента строительства, архитектуры и ЖКХ Р.Ш.Речапова.

Глава Ханты-Мансийского района

К.Р.Минулин

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17.06.2024
г. Ханты-Мансийск

№ 522

Об организации общественных
обсуждений в форме опроса

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 23.11.1995 № 174-ФЗ «Об экологической экспертизе», приказом Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации от 01.12.2020 № 999 «Об утверждении требований к материалам оценки воздействия на окружающую среду», постановлением администрации Ханты-Мансийского района от 27.12.2013 № 335 «Об утверждении Положения об организации и проведении общественных обсуждений среди населения о намечаемой хозяйственной и иной деятельности на территории Ханты-Мансийского района, которая подлежит экологической экспертизе», на основании письменного обращения (уведомления) структурного подразделения Трест «Сургутнефтеспецстрой» публичного акционерного общества «Сургутнефтегаз» (далее – Заказчик) от 03.06.2024 № 28-01-36-4714, руководствуясь статьей 32 Устава Ханты-Мансийского района:

1. Провести общественные обсуждения в форме опроса предварительных материалов оценки воздействия на окружающую среду по намечаемой на территории Ханты-Мансийского района деятельности по объекту «Месторождение песка в районе скважины 1281Р в пределах участка недр Южно-Назымский», шифр 23939 (далее – общественные обсуждения).
2. Уполномочить департамент строительства, архитектуры и ЖКХ администрации Ханты-Мансийского района на организацию общественных обсуждений во взаимодействии с Заказчиком и заинтересованной общественностью.
3. Заказчику обеспечить информирование общественности о намечаемой на территории Ханты-Мансийского района деятельности и участие общественности в общественных обсуждениях.
4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Наш район», в официальном сетевом издании «Наш район Ханты-Мансийский», разместить на официальном сайте Администрации Ханты-Мансийского района.
5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Ханты-Мансийского района, директора департамента строительства, архитектуры и ЖКХ Р.Ш.Речапова.

Глава Ханты-Мансийского района

К.Р.Минулин

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17.06.2024
г. Ханты-Мансийск

№ 523

Об организации общественных обсуждений
в форме опроса

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 23.11.1995 № 174-ФЗ «Об экологической экспертизе», приказом Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации от 01.12.2020 № 999 «Об утверждении требований к материалам оценки воздействия на окружающую среду», постановлением администрации Ханты-Мансийского района от 27.12.2013 № 335 «Об утверждении Положения об организации и проведении общественных обсуждений среди населения о намечаемой хозяйственной и иной деятельности на территории Ханты-Мансийского района, которая подлежит экологической экспертизе», на основании письменного обращения (уведомления) структурного подразделения Трест «Сургутнефтеспецстрой» публичного акционерного общества «Сургутнефтегаз» (далее – Заказчик) от 03.06.2024 № 28-01-36-4715, руководствуясь статьей 32 Устава Ханты-Мансийского района:

1. Провести общественные обсуждения в форме опроса предварительных материалов оценки воздействия на окружающую среду по намечаемой на территории Ханты-Мансийского района деятельности по объекту «Месторождение песка в районе скважины 9044Р в пределах участка недр Северо-Селияровский» (далее – общественные обсуждения).
2. Уполномочить департамент строительства, архитектуры и ЖКХ Администрации Ханты-Мансийского района на организацию общественных обсуждений во взаимодействии с Заказчиком и заинтересованной общественностью.
3. Заказчику обеспечить информирование общественности о намечаемой на территории Ханты-Мансийского района деятельности и участие общественности в общественных обсуждениях.
4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Наш район», в официальном сетевом издании «Наш район Ханты-Мансийский», разместить на официальном сайте Администрации Ханты-Мансийского района.
5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Ханты-Мансийского района, директора департамента строительства, архитектуры и ЖКХ Р.Ш.Речапова.

Глава Ханты-Мансийского района

К.Р.Минулин

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19.06.2024
г. Ханты-Мансийск

№ 541

О внесении изменений в постановление администрации Ханты-Мансийского района от 21.02.2023 № 63 «Об утверждении порядка предоставления субсидии на оказание финансовой помощи в целях предупреждения банкротства и восстановления платежеспособности муниципального предприятия «ЖЭК-3» Ханты-Мансийского района»

В целях приведения муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района в соответствие с действующим законодательством, руководствуясь статьей 32 Устава Ханты-Мансийского района:

1. Внести в постановление администрации Ханты-Мансийского района от 21.02.2023 № 63 «Об утверждении порядка предоставления субсидии на оказание финансовой помощи в целях предупреждения банкротства и восстановления платежеспособности муниципального предприятия «ЖЭК-3» Ханты-Мансийского района» (далее – постановление) следующие изменения:
 - 1.1. Преамбулу постановления изложить в следующей редакции: «В соответствии со статьей 78 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 25.10.2023 № 1782 «Об утверждении общих требований к нормативным правовым актам, муниципальным правовым актам, регулирующим предоставление из бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов субсидий, в том числе грантов в форме субсидий, юридическим лицам, индивидуальным предпринимателям, а также физическим лицам – производителям товаров, работ, услуг, и проведение отборов получателей, указанных субсидий, в том числе грантов в форме субсидий», руководствуясь статьей 32 Устава Ханты-Мансийского района:».
 - 1.2. Пункт 5 приложения к постановлению изложить в следующей редакции: «5. Право на получение субсидии имеет конкретный получатель субсидии – муниципальное предприятие на первое число месяца, предшествующего месяцу, в котором планируется заключение соглашения о предоставлении субсидии соответствующее следующим требованиям:
 - 5.1. Не является иностранным юридическим лицом, в том числе местом регистрации которого является государство или территория, включенные в утвержденный Министерством финансов Российской Федерации перечень территорий, используемых для промежуточного (офшорного) владения активами в Российской Федерации (далее – офшорные компании), а также российским юридическим лицом, в уставном (складочном) капитале которого доля прямого или косвенного (через третьих лиц) участия офшорных компаний в совокупности превышает 25 процентов (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации). При расчете доли участия офшорных компаний в капитале российских юридических лиц не учитывается прямое и (или) косвенное участие офшорных компаний в капитале публичных акционерных обществ (в том числе со статусом международной компании), акции которых обращаются на организованных торгах в Российской Федерации, а также косвенное участие офшорных компаний в капитале других российских юридических лиц, реализованное через участие в капитале указанных публичных акционерных обществ.
 - 5.2. Не находится в перечне организаций и физических лиц, в отношении которых имеются сведения об их причастности к экстремистской деятельности или терроризму.

5.3. Не находится в составляемых в рамках реализации полномочий, предусмотренных главой VII Устава ООН, Советом Безопасности ООН или органами, специально созданными решениями Совета Безопасности ООН, перечнях организаций и физических лиц, связанных с террористическими организациями и террористами или с распространением оружия массового уничтожения.

5.4. Не является иностранным агентом в соответствии с Федеральным законом «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием».

5.5. Не является получателем средств из бюджета Ханты-Мансийского района (далее – местный бюджет), из которого планируется предоставление субсидии в соответствии с настоящим Порядком, на основании иных муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района, на цели, предусмотренные в пункте 3 настоящего Порядка.».

1.3. После пункта 7 приложения к постановлению дополнить пунктом 7.1 следующего содержания:

«7.1. Сведения о субсидии размещаются на едином портале бюджетной системы Российской Федерации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в порядке, предусмотренном приказом Министерства финансов.».

1.4. Пункт 11 приложения к постановлению изложить в следующей редакции:

«11. Департамент:

11.1. Регистрирует документы, указанные в пункте 9 настоящего Порядка, в день их получения.

11.2. В течение трех рабочих дней со дня регистрации осуществляет проверку муниципального предприятия на соответствие требованиям, определенным подпунктами 5.1-5.4 пункта 5 настоящего Порядка, с использованием определяемых в соответствии с законодательством РФ государственных реестров федеральных органов исполнительной власти. Проверка соответствия муниципального предприятия требованию, предусмотренному подпунктом 5.5 пункта 5 настоящего Порядка, подтверждается информацией Департамента. Результаты проверки оформляются заключением Департамента с приложением выписок (скриншотов), полученных с официальных сайтов федеральных органов исполнительной власти.

11.3. В течение пяти рабочих дней со дня регистрации документов осуществляет проверку представленных документов на полноту и соответствие требованиям пунктов 9 и 10 настоящего Порядка.».

1.5. Пункт 12 приложения к постановлению изложить в следующей редакции:

«12. При соответствии представленных документов требованиям законодательства Российской Федерации и настоящего Порядка Департаментом в срок не более 10 рабочих дней после дня окончания проверки принимается одно из следующих решений:

о предоставлении субсидии (с указанием размера, определенного в соответствии с настоящим Порядком и документами);

об отказе в предоставлении субсидии (с указанием основания, предусмотренного пунктом 15 настоящего Порядка).

Решение о предоставлении субсидии или об отказе в предоставлении субсидии оформляется приказом Департамента.».

1.6. Пункт 13 приложения к постановлению изложить в следующей редакции:

«13. Соглашение о предоставлении субсидии (далее – Соглашение) между Департаментом и муниципальным предприятием, а также дополнительное соглашение, в том числе дополнительное соглашение о расторжении (при необходимости) заключается в течение 10 рабочих дней со дня следующего за принятием решения о предоставлении субсидии, в соответствии с типовой формой, утвержденной приказом комитета по финансам администрации Ханты-Мансийского района (далее – типовая форма, комитет).

При реорганизации муниципального предприятия в форме слияния, присоединения или преобразования в соглашении о предоставлении субсидии вносятся изменения путем заключения дополнительного соглашения к соглашению о предоставлении субсидии в части перемены лица в обязательстве с указанием в соглашении юридического лица, являющегося правопреемником.

При реорганизации муниципального предприятия в форме разделения, выделения, а также при его ликвидации, соглашение расторгается с формированием уведомления о расторжении соглашения в одностороннем порядке и акта об исполнении обязательств по соглашению с отражением информации о неисполненных муниципальным предприятием обязательствах, источником финансового обеспечения которых является субсидия, и возврате неиспользованного остатка субсидии в бюджет Ханты-Мансийского района.».

1.7. Пункт 16 приложения к постановлению изложить в следующей редакции:

«16. В соглашение о предоставлении субсидии Департаментом включаются следующие обязательные условия:

16.1. Условие о согласовании новых условий соглашения или о расторжении соглашения при недостижении согласия по новым условиям в случае уменьшения Департаменту ранее доведенных лимитов бюджетных обязательств, которые приведут к невозможности предоставления субсидии в размере, определенном в заключенном соглашении.

16.2. Условие о не предоставлении иным лицам, в том числе в качестве вклада в уставный (складочный) капитал юридического лица, гранта, за исключением средств, предоставляемых в целях исполнения контрактов (договоров) на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг, для достижения целей предоставления субсидии в соответствии с настоящим Порядком и соглашением.

16.3. Условия, предусмотренные абзацами вторым и третьим пункта 13 настоящего Порядка.».

1.8. Пункт 17 приложения к постановлению изложить в следующей редакции:

«17. Результатом предоставления субсидии является наличие денежных обязательств, требований о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, и обязательных платежей (налоги, сборы, взносы, пени, штрафы и иные обязательные платежи, не подлежащие реструктуризации в установленном порядке), на оплату денежных обязательств, подтвержденных вступившими в законную силу судебными актами, а также просроченной кредиторской задолженности за потребленные топливно-энергетические ресурсы и за приобретенное топливо и восстановление платежеспособности муниципального предприятия, достигнутые на момент обращения за предоставлением субсидии в соответствии с настоящим Порядком в фактическом значении, измеряемом денежной суммой в конкретном размере (рублей), для возмещения.

1.9. Наименование раздела III приложения к постановлению изложить в следующей редакции:

«Раздел III. Контроль за соблюдением условий и порядка предоставления субсидий».

1.10. Пункт 18 приложения к постановлению изложить в следующей редакции:

«18. Департамент осуществляет в отношении муниципального предприятия проверки соблюдения порядка и условий предоставления субсидии, в том числе в части достижения результата предоставления субсидии, а также осуществляет проверки органами муниципального финансового контроля Ханты-Мансийского района в соответствии со статьями 268.1 и 269.2 Бюджетного кодекса Российской Федерации.».

1.11. Пункт 19 приложения к постановлению изложить в следующей редакции:

«19. За нарушение условий и порядка предоставления субсидий по настоящему Порядку в случае нарушения получателем субсидии условий, установленных при предоставлении субсидии, выявленных, в том числе по фактам проверок, проведенных уполномоченным органом и органами муниципального финансового контроля Ханты-Мансийского района, к получателю субсидии применяется мера ответственности в виде возврата средств субсидии в бюджет Ханты-Мансийского района.».

1.12. В пункте 20 приложения к постановлению слово «, целей» исключить.

1.13. Приложение к постановлению дополнить разделом IV следующего содержания:

«Раздел IV. Порядок предоставления отчетности

23. Муниципальным предприятием предоставляется отчет

о достижении значения результата предоставления субсидии не позднее

10 рабочих дней со дня заключения соглашения о предоставлении субсидии по форме, определенной типовой формой (далее – отчет).

24. Департамент проверяет отчет в порядке и сроки, установленные типовой формой в соответствии с бюджетным законодательством, но не более 5 рабочих дней со дня поступления отчета.

25. Дополнительная отчетность, порядок, сроки и форма для предоставления получателем субсидии по соглашению не устанавливаются.».

2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

Глава Ханты-Мансийского района

К.Р.Минулин

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 19.06.2024

г. Ханты-Мансийск

№ 542

О внесении изменений в постановление Администрации Ханты-Мансийского района от 5 июня 2024 года № 475 «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района»

В целях совершенствования системы оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района, руководствуясь статьей 32 Устава Ханты-Мансийского района:

1. Внести в постановление Администрации Ханты-Мансийского района от 5 июня 2024 года № 475 «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района» (далее – постановление) следующие изменения:

1.1. Абзац второй пункта 33 раздела III приложения 1 к постановлению изложить в следующей редакции: «Размер ежемесячного денежного вознаграждения составляет 10 000 рублей в месяц за каждый класс, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.».

1.2. В графе «Размер выплаты» строки 9 таблицы 12 пункта 33 приложения 1 к постановлению цифры «5 000» заменить цифрами «10 000».

1.3. Абзац четвертый пункта 40 раздела IV приложения 1 к постановлению изложить в следующей редакции:

«Размер выплаты не может превышать 100 % должностного оклада работника с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.».

1.4. Абзац второй пункта 33 раздела III приложения 2 к постановлению изложить в следующей редакции: «Размер ежемесячного денежного вознаграждения составляет 10 000 рублей в месяц за каждый класс, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.».

1.5. В графе «Размер выплаты» строки 9 таблицы 12 пункта 33 раздела III приложения 2 к постановлению цифры «5 000 рублей» заменить цифрами «10 000 рублей».

1.6. Абзац четвертый пункта 40 раздела IV приложения 2 к постановлению изложить в следующей редакции: «Размер выплаты не может превышать 100 % должностного оклада работника с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.».

2. Пункты 1.1, 1.2, 1.4, 1.5 настоящего постановления вступают в силу после его официального опубликования и распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 1 марта 2024 года.

3. Пункты 1.3, 1.6 настоящего постановления вступают в силу после его официального опубликования и распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года.

Глава Ханты-Мансийского района

К.Р.Минулин

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 20.06.2024

г. Ханты-Мансийск

№ 548

О внесении изменений в постановление администрации Ханты-Мансийского района от 14.06.2012 № 137 «О создании Межведомственной комиссии по оценке и обследованию помещения в целях признания его жилым помещением, жилого помещения – пригодным (непригодным) для проживания граждан, а также многоквартирного дома – аварийным и подлежащим сносу или реконструкции»

В целях приведения муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района в соответствие с действующим законодательством, руководствуясь статьей 32 Устава Ханты-Мансийского района:

1. Внести в постановление администрации Ханты-Мансийского района от 14.06.2012 № 137 «О создании Межведомственной комиссии по оценке и обследованию помещения в целях признания его жилым помещением, жилого помещения – пригодным (непригодным) для проживания граждан, а также многоквартирного дома – аварийным и подлежащим сносу или реконструкции» (далее – постановление) следующие изменения:

1.1. Наименование постановления изложить в следующей редакции: «О межведомственной комиссии по оценке и обследованию жилых помещений жилищного фонда Российской Федерации, многоквартирных домов, находящихся в федеральной собственности, муниципального жилищного фонда и частного жилищного фонда».

1.2. Пункт 1 постановления изложить в следующей редакции:

«1. Утвердить Положение о межведомственной комиссии по оценке и обследованию жилых помещений жилищного фонда Российской Федерации, многоквартирных домов, находящихся в федеральной собственности, муниципального жилищного фонда и частного жилищного фонда, согласно приложению 1 к настоящему постановлению.»

1.3. Пункт 2 постановления изложить в следующей редакции:

«2. Утвердить Состав межведомственной комиссии по оценке и обследованию жилых помещений жилищного фонда Российской Федерации, многоквартирных домов, находящихся в федеральной собственности, муниципального жилищного фонда и частного жилищного фонда, согласно приложению 2 к настоящему постановлению.»

1.4. Дополнить постановление пунктом 2.1 следующего содержания:

«2.1. Утвердить Порядок уведомления собственника жилого помещения о времени и месте заседания, участия в работе собственника жилого помещения, получившего повреждения в результате чрезвычайной ситуации, согласно приложению 3 к настоящему постановлению.»

1.5. Приложение 1 к постановлению изложить в новой редакции согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

1.6. Приложение 2 к постановлению изложить в новой редакции согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

1.7. Дополнить постановление приложением 3 согласно приложению 3 к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы Ханты-Мансийского района.

Глава Ханты-Мансийского района

К.Р.Минулин

Приложение 1
к постановлению Администрации
Ханты-Мансийского района

от 20.06.2024 № 548

Положение

о межведомственной комиссии по оценке и обследованию жилых помещений жилищного фонда Российской Федерации, многоквартирных домов, находящихся в федеральной собственности, муниципального жилищного фонда и частного жилищного фонда (далее – Положение)

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет цели, функции, права и порядок организации работы межведомственной комиссии по оценке

и обследованию жилых помещений жилищного фонда Российской Федерации, многоквартирных домов, находящихся в федеральной собственности, муниципального жилищного фонда и частного жилищного фонда, созданной Администрацией Ханты-Мансийского района (далее – Комиссия).

2. Комиссия создана в целях оценки и обследования жилого помещения для признания его жилым помещением, жилого помещения пригодным (непригодным) для проживания граждан, а также признания многоквартирного дома аварийным и подлежащим сносу или реконструкции, проводимой на предмет соответствия указанных помещений и дома требованиям, установленным в Положении о признании помещения жилым помещением, жилого помещения непригодным для проживания, многоквартирного дома аварийным и подлежащим сносу или реконструкции, утвержденного постановлением администрации Ханты-Мансийского района от 01.12.2016 № 411, настоящим Положением.

3. Функцией Комиссии является осуществление процедуры проведения оценки и обследования жилого помещения в соответствии с Постановлением № 47, Административным регламентом предоставления муниципальной услуги по признанию помещения жилым помещением, жилого помещения непригодным для проживания и многоквартирного дома аварийным и подлежащим сносу или реконструкции, утвержденным постановлением администрации Ханты-Мансийского района от 01.12.2016 № 411, настоящим Положением.

4. Комиссия, при осуществлении своих функций, взаимодействует в установленном законодательством порядке с федеральными органами государственной власти, исполнительными органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, органами местного самоуправления, организациями по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, запрашивает в установленном порядке необходимую информацию, вправе создавать экспертные рабочие группы.

Раздел II. Порядок организации работы Комиссии

5. Состав Комиссии формируется в соответствии с Постановлением № 47 и утверждается постановлением Администрации Ханты-Мансийского района.

6. Комиссию возглавляет председатель, который осуществляет общее руководство работой Комиссии, включающее организацию, координацию и контроль работы Комиссии по осуществлению возложенных на нее функций, а также проведение заседания, подписывает протоколы заседаний и заключения.

7. Заместитель председателя Комиссии выполняет функции председателя Комиссии в его отсутствие.

8. Члены Комиссии обладают равными правами при обсуждении рассматриваемых на заседании вопросов. В случае отсутствия члена Комиссии полномочия отсутствующего возлагают на лицо, исполняющее его обязанности.

9. Приглашаемые на заседание Комиссии представители органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, собственник жилого помещения (уполномоченное лицо), эксперты и иные лица вправе высказать мнение по рассматриваемым на заседании Комиссии вопросам.

10. Секретарь Комиссии:

организует проведение заседания Комиссии; формирует проект повестки заседания Комиссии; ведет и оформляет протокол заседания Комиссии; готовит заключения Комиссии; обеспечивает хранение документов, поступивших на рассмотрение Комиссии; уведомляет о времени и месте заседания Комиссии в случае, предусмотренном абзацем пятым пункта 7 Постановления № 47, в порядке и сроки, предусмотренные постановлением Администрации Ханты-Мансийского района; уведомляет о времени и месте заседания Комиссии в случае, порядке и сроки, предусмотренные абзацем первым пункта 45(3) Постановления № 47; направляет заключения Комиссии и акт обследования помещения в порядке и сроки, пред-

усмотренные Постановлением № 47.

11. Комиссия:

по результатам работы принимает одно из решений в соответствии с пунктом 47 Постановления № 47; составляет заключение в соответствии с пунктом 47 Постановления № 47, в случае назначения Комиссией дополнительного обследования составляет акт обследования помещения в соответствии с пунктом 49 Постановления № 47.

Приложение 2
к постановлению Администрации
Ханты-Мансийского района
от 20.06.2024 № 548

Состав

межведомственной комиссии для оценки жилых помещений жилищного фонда российской федерации, многоквартирных домов, находящихся в федеральной собственности, муниципального жилищного фонда и частного жилищного фонда

Заместитель главы Ханты-Мансийского района, директор департамента строительства, архитектуры и ЖКХ, председатель Комиссии; первый заместитель главы Ханты-Мансийского района, заместитель председателя Комиссии;

консультант управления жилищных отношений департамента имущественных и земельных отношений администрации Ханты-Мансийского района, секретарь Комиссии.

Члены комиссии:

директор департамента имущественных и земельных отношений администрации Ханты-Мансийского района;

начальник отдела по г. Ханты-Мансийску и Ханты-Мансийскому району Управления Роспотребнадзора по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре (по согласованию); заместитель начальника Ханты-Мансийского управления Природнадзора Югры (по согласованию);

заместитель директора, начальник управления архитектуры, градостроительства и информационных систем обеспечения градостроительной деятельности департамента строительства, архитектуры и ЖКХ администрации Ханты-Мансийского района;

заместитель директора, начальник управления жилищно-коммунального хозяйства, транспорта, связи и дорог департамента строительства, архитектуры и ЖКХ администрации Ханты-Мансийского района;

представитель органа местного самоуправления сельского поселения, уполномоченного на проведение муниципального жилищного контроля,

в случае необходимости, если иное не предусмотрено соглашением о передаче части полномочий по решению вопросов местного значения конкретного сельского поселения (по согласованию);

собственник жилого помещения (с правом совещательного голоса) (по согласованию);

представитель службы жилищного и строительного надзора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по согласованию);

представитель органа архитектуры, градостроительства сельского поселения (по согласованию), в случае необходимости, если иное

не предусмотрено соглашением о передаче части полномочий по решению вопросов местного значения конкретного сельского поселения;

представитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего полномочия собственника в отношении оцениваемого имущества (по согласованию), в случае необходимости, если комиссией проводится оценка жилых помещений жилищного фонда Российской Федерации или многоквартирного дома, находящегося в федеральной собственности;

представитель государственного органа Российской Федерации или подведомственного ему предприятия (учреждения), если указанному органу либо его подведомственному предприятию (учреждению) оцениваемое имущество принадлежит на соответствующем вещном праве, в случае необходимости, если комиссией проводится оценка жилых помещений жилищного фонда Российской Федерации

или многоквартирного дома, находящегося в федеральной собственности (по согласованию);

представители экспертных организаций, эксперты, аттестованные на право подготовки заключений экспертизы проектной документации и (или) результатов инженерных изысканий в установленном порядке (по согласованию).

Приложение 3
к постановлению Администрации
Ханты-Мансийского района
от 20.06.2024 № 548

Порядок уведомления собственника жилого помещения о времени и месте заседания, участия в работе собственника жилого помещения, получившего повреждения в результате чрезвычайной ситуации (далее – Порядок)

1. Настоящий Порядок устанавливает порядок уведомления собственника жилого помещения о времени и месте заседания межведомственной комиссии для оценки жилых помещений жилищного фонда Российской Федерации, многоквартирных домов, находящихся в федеральной собственности, муниципального жилищного фонда и частного жилищного фонда (далее – Комиссия), участия в работе Комиссии собственника жилого помещения, получившего повреждения

в результате чрезвычайной ситуации.

2. Собственник жилого помещения (уполномоченное им лицо),

за исключением органов и (или) организаций, указанных в абзацах втором, третьем и шестом пункта 7 Положения о признании помещения жилым помещением, жилого помещения непригодным для проживания, многоквартирного дома аварийным и подлежащим сносу или реконструкции, садового дома жилым домом и жилого дома садовым домом (далее – собственник), утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 28.01.2006 № 47


(далее – Постановление № 47), привлекается к работе в Комиссии с правом совещательного голоса и подлежит уведомлению о времени и месте заседания Комиссии (далее – извещение).

3. Извещение направляется до даты заседания Комиссии не позднее чем за 5 календарных дней в письменной форме посредством почтового отправления с уведомлением о вручении на почтовый адрес или на адрес электронной почты с уведомлением о прочтении, указанные собственником при обращении в соответствии с Административным регламентом предоставления муниципальной услуги по признанию помещения жилым помещением, жилого помещения непригодным для проживания и многоквартирного дома аварийным и подлежащим сносу или реконструкции, утвержденным постановлением администрации Ханты-Мансийского района от 01.12.2016 № 411 (далее – запрос).

4. Решение о направлении собственнику извещения одним из способов, указанных в пункте 3 настоящего Порядка, принимается секретарем Комиссии в соответствии с запросом, в котором собственник самостоятельно его определил.

5. Принятие участия собственника в работе Комиссии во время и в месте, указанные в извещении, полученном в соответствии с настоящим Порядком, не является обязательным.

6. Комиссия осуществляет работу без принятия участия собственника при условии документального подтверждения получения извещения, направленного собственнику в соответствии с настоящим Порядком.



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН**
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19.06.2024 № 540
г. Ханты-Мансийск

О внесении изменений в постановление администрации Ханты-Мансийского района от 16.08.2023 № 411 «Об утверждении Положения о персонифицированном дополнительном образовании в Ханты-Мансийском районе»

В целях приведения муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района в соответствие с действующим законодательством, руководствуясь статьей 32 Устава Ханты-Мансийского района от 16.08.2023 № 411 «Об утверждении Положения о персонифицированном дополнительном образовании в Ханты-Мансийском районе» изменения, изложив пункт 4.9 приложения к нему в следующей редакции:

«4.9. Максимальное число часов учебной нагрузки, предусматриваемой одновременно по сертификату ПФДО за счет бюджетных средств, в зависимости от категории детей и реестра, в котором находится выбираемая дополнительная общеобразовательная программа, устанавливается в соответствии с таблицей.

Таблица


Максимальное число часов учебной нагрузки, предусматриваемой одновременно по сертификату ПФДО за счет бюджетных средств

2

Наименование категории детей	Норматив обеспечения сертификата ПФДО, часов в неделю	Дополнительные часы при выборе дополнительных общеобразовательных программ, включенных в реестр значимых программ	Максимальный объем учебной нагрузки, при котором допускается формирование социального сертификата
Дети в возрасте от 5 до 18 лет	9	4,5	8,5

2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2023 года.

Глава Ханты-Мансийского района К.Р.Минулин



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН**
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 20.06.2024 № 546
г. Ханты-Мансийск

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта»

В соответствии со статьями 144 – 145 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях установления системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта», руководствуясь статьей 32 Устава Ханты-Мансийского района:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта» согласно приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 04.05.2024.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Ханты-Мансийского района, директора департамента строительства, архитектуры и ЖКХ Р.П.Репанова.

Глава Ханты-Мансийского района К.Р.Минулин

2

Приложение
к постановлению Администрации Ханты-Мансийского района от 20.06.2024 № 546

Положение
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта»
(далее – Положение)

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок, условия и размеры оплаты труда руководителя (далее – руководитель учреждения) и работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта» (далее – работники учреждения), а также стимулирования труда и условия осуществления иных выплат работникам учреждения.

2. Фонд оплаты труда работников учреждения на соответствующий календарный год формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, установленных бюджетной сметой учреждения в соответствии с классификацией расходов бюджетов.

3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается нормативным правовым актом администрации Ханты-Мансийского района.

4. Заработная плата работников учреждения состоит из: должностного оклада; компенсационных выплат; стимулирующих выплат; иных выплат.

5. К иным выплатам относятся: единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; материальная помощь работнику в случае смерти близких родственников; единовременная премия за многолетний добросовестный труд.

6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и

3

осуществляющих техническое обеспечение деятельности администрации Ханты-Мансийского района, осуществляющей функции и полномочия учредителя учреждения (далее – учредитель).

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности учредителя, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности учредителя, на установленную численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности учредителя, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится администрацией Ханты-Мансийского района до руководителя учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Раздел II. Порядок и условия формирования фонда оплаты труда

7. Должностные оклады работникам учреждения устанавливаются приказом работодателя по занимаемой должности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности по должности, сложности, объема обязанностей, возложенных на работника трудовым договором и должностной инструкцией в размере, определяемом в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

8. Руководителю учреждения к должностному окладу устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,28 (далее – повышающий коэффициент).

Повышающий коэффициент устанавливается за масштаб управления, определяемый самостоятельностью и ответственностью при выполнении поставленных задач, особенности деятельности и значимости муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта» (далее – учреждение) в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных бюджетной сметой учреждения на оплату труда работников учреждения.

Повышающий коэффициент устанавливается приказом работодателя.

в связи с прекращением трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в соответствии со статьей 83 Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением пунктов 4, 8, 11 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

в связи с прекращением трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 7, 8, 9 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

17. Премия по результатам работы за месяц, год снижается в соответствии с перечнем упущений, указанных в приложении 3 к настоящему Положению.

При снижении размера премии по результатам работы за месяц уменьшение размера месячной заработной платы работника учреждения более чем на 20 процентов не допускается.

18. В случае расторжения трудового договора в течение года по инициативе работника, премия по результатам работы за год работнику учреждения выплачивается пропорционально времени, отработанному работником в календарном году, за который производится начисление премии.

При переводе работника учреждения на иную должность и (или) изменении установленного должностного оклада в течение календарного года, за который производится начисление премии, расчет премии по результатам работы за год производится отдельно по периодам фактически занимаемых должностей и (или) фактически установленного должностного оклада, результаты расчетов суммируются. Норма рабочего времени применяется отдельно для каждого периода по фактически занимаемой должности и (или) фактически установленного должностного оклада.

19. Приказом работодателя о снижении премии за месяц, квартал, год доводится до сведения работника учреждения под личную роспись.

20. Размер премий по результатам работы за месяц, год устанавливается работодателем с учетом выполнения условий премирования и указывается в ведомости на выплату соответствующей премии, оформляемой согласно приложению 2 к настоящему Положению (далее – ведомость). В случае снижения размера премии в ведомости указывается причина ее снижения. Ведомость формируется с учетом предложений непосредственных руководителей работников учреждения и утверждается приказом работодателя в сроки, установленные абзацем вторым настоящей части.

Ведомость на выплату премии по результатам работы за месяц утверждается не позднее 30 числа месяца, за который производится начисление премии, ведомость на выплату премии по результатам работы за год – не позднее 10 февраля года, за который производится начисление премии.

21. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается за выполнение отдельных особо важных и сложных заданий,

4

На должностной оклад с повышающим коэффициентом осуществляется начисление компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты).

9. К компенсационным выплатам относятся:

9.1. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность, особый режим работы.

9.2. Ежемесячная процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.3. Районный коэффициент.

10. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность, особый режим работы выплачивается в связи с работой в иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных, и устанавливается в размере от 30 до 60 процентов должностного оклада.

Размер ежемесячной надбавки за сложность, напряженность, особый режим работы устанавливается и изменяется приказом работодателя в соответствии с критериями, указанными в приложении 4 к настоящему Положению.

11. Ежемесячная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, районный коэффициент устанавливаются за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплачиваются в размере, определенном решением Думы Ханты-Мансийского района от 21 сентября 2006 года № 47 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района», по приказу работодателя.

12. К стимулирующим выплатам относятся:

12.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет.

12.2. Премия по результатам работы за месяц, год.

12.3. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

13. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в размере от 10 до 30 процентов должностного оклада:

10 процентов – при выслуге лет от 1 года до 5 лет;

15 процентов – при выслуге лет от 5 до 10 лет;

20 процентов – при выслуге лет от 10 до 15 лет;

30 процентов – при выслуге лет от 15 и более лет.

Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет (далее – стажа), проработанных в сферах деятельности, дающих практические знания и навыки, соответствующие сфере деятельности учреждения и занимаемой должности.

Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается и изменяется приказом работодателя.

14. Премия по результатам работы за месяц, год устанавливается в целях поощрения добросовестного труда, материального стимулирования

5

к качественному, эффективному и результативному труду с периодичностью выплат за месяц, год.

Премия по результатам работы за месяц устанавливается в размере 110 процентов от должностного оклада с учетом надбавок и доплат к нему и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в календарном месяце, определяемому согласно таблице учета рабочего времени, по приказу работодателя ежемесячно, до 25 числа текущего месяца при следующих условиях:

надлежащее исполнение должностных обязанностей;

надлежащее исполнение распоряжений (поручений, заданий) работодателя;

соблюдение сроков подготовки и предоставления установленной отчетности, финансовых и иных документов, представления достоверной информации;

соблюдение дисциплины труда, техники безопасности и противопожарной безопасности;

оперативность, инициативность в работе, внесение предложений по вопросам совершенствования и эффективности деятельности учреждения.

15. Премия по итогам работы за год выплачивается в размере до трех должностных окладов с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премия по итогам работы за год выплачивается на основании приказа работодателя не позднее 15 февраля года, следующего за годом, по результатам которого начислена премия.

16. Премия по результатам работы за месяц, год выплачивается за фактически отработанное время соответственно в месяце, календарном году согласно таблице учета рабочего времени.

В фактически отработанное время для исчисления премии за год включаются периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, дни нахождения на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации или стажировке, в служебной командировке. Период временной нетрудоспособности, дни нахождения в учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, дни работы в праздничные и выходные дни, выходные дни в расчет премии по результатам работы за год не включаются.

Премия по результатам работы за год выплачивается работнику учреждения, проработавшему полный календарный год, а также проработавшему неполный календарный год в связи с: поступлением на должность в текущем календарном году; выходом работника на пенсию;

расторжением трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 1 и 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

6

в связи с прекращением трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в соответствии со статьей 83 Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением пунктов 4, 8, 11 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

в связи с прекращением трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 7, 8, 9 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

17. Премия по результатам работы за месяц, год снижается в соответствии с перечнем упущений, указанных в приложении 3 к настоящему Положению.

При снижении размера премии по результатам работы за месяц уменьшение размера месячной заработной платы работника учреждения более чем на 20 процентов не допускается.

18. В случае расторжения трудового договора в течение года по инициативе работника, премия по результатам работы за год работнику учреждения выплачивается пропорционально времени, отработанному работником в календарном году, за который производится начисление премии.

При переводе работника учреждения на иную должность и (или) изменении установленного должностного оклада в течение календарного года, за который производится начисление премии, расчет премии по результатам работы за год производится отдельно по периодам фактически занимаемых должностей и (или) фактически установленного должностного оклада, результаты расчетов суммируются. Норма рабочего времени применяется отдельно для каждого периода по фактически занимаемой должности и (или) фактически установленного должностного оклада.

19. Приказом работодателя о снижении премии за месяц, квартал, год доводится до сведения работника учреждения под личную роспись.


20. Размер премий по результатам работы за месяц, год устанавливается работодателем с учетом выполнения условий премирования и указывается в ведомости на выплату соответствующей премии, оформляемой согласно приложению 2 к настоящему Положению (далее – ведомость). В случае снижения размера премии в ведомости указывается причина ее снижения. Ведомость формируется с учетом предложений непосредственных руководителей работников учреждения и утверждается приказом работодателя в сроки, установленные абзацем вторым настоящей части.


Ведомость на выплату премии по результатам работы за месяц утверждается не позднее 30 числа месяца, за который производится начисление премии, ведомость на выплату премии по результатам работы за год – не позднее 10 февраля года, за который производится начисление премии.


21. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается за выполнение отдельных особо важных и сложных заданий,

<p>7</p> <p>а также за разработку программ, методик и прочих документов, имеющих особую сложность и важное значение для социально-экономического положения муниципального образования в целом.</p> <p>Премия за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда по учреждению и не более одного раза в год на одного сотрудника учреждения.</p> <p>Премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается работодателем в размере не более двух должностных окладов с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и оформляется приказом работодателя.</p> <p>22. Работнику учреждения при уходе в очередной оплачиваемый отпуск производится единовременная выплата к отпуску в размере двух должностных окладов с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Единовременная выплата к отпуску производится один раз в календарном году.</p> <p>23. Работникам учреждения выплачивается материальная помощь в случае смерти близких родственников (родители, муж (жена), дети, братья и сестры).</p> <p>Выплата материальной помощи работнику производится в течение 5 рабочих дней на основании приказа руководителя учреждения при наличии личного заявления работника с приложением документов, подтверждающих соответствующий факт в размере 30000 (тридцати тысяч) рублей. Выплата материальной помощи работнику осуществляется в пределах утвержденных ассигнований по смете учреждения.</p> <p>24. Единовременная премия за многолетний добросовестный труд в размере 10 000 рублей выплачивается по основному месту работы (основной занимаемой должности) работникам учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, проработавшим в учреждениях, органах местного самоуправления, организациях и предприятиях Ханты-Мансийского района не менее 10 лет, при достижении ими возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет на основании правового акта представителя нанимателя (работодателя).</p> <p>Выплата единовременной премии за многолетний добросовестный труд осуществляется не позднее одного календарного месяца со дня достижения работником указанного возраста на основании сведений, предоставленных кадровой службой представителя нанимателя (работодателя).</p> <p>Единовременная премия за многолетний добросовестный труд осуществляется в пределах экономии средств фонда оплаты труда.</p>	<p>8</p> <p>Приложение 1 к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта»</p> <p>Размеры должностных окладов работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта»</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>№ п/п</th> <th>Наименование должностей (профессии)</th> <th>Должностной оклад, руб.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Директор учреждения</td> <td>20 829,0</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Заместитель директора учреждения – главный бухгалтер; главный инженер</td> <td>15 051,0</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Заместитель директора учреждения</td> <td>13 347,0</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>Начальник отдела по учету и отчетности</td> <td>11 218,0</td> </tr> <tr> <td>5.</td> <td>Начальник отдела</td> <td>10 357,0</td> </tr> <tr> <td>6.</td> <td>Бухгалтер 1 категории; эксперт 1 категории</td> <td>9 896,0</td> </tr> <tr> <td>7.</td> <td>Ведущий инженер</td> <td>9 669,0</td> </tr> </tbody> </table>	№ п/п	Наименование должностей (профессии)	Должностной оклад, руб.	1.	Директор учреждения	20 829,0	2.	Заместитель директора учреждения – главный бухгалтер; главный инженер	15 051,0	3.	Заместитель директора учреждения	13 347,0	4.	Начальник отдела по учету и отчетности	11 218,0	5.	Начальник отдела	10 357,0	6.	Бухгалтер 1 категории; эксперт 1 категории	9 896,0	7.	Ведущий инженер	9 669,0	<p>9</p> <p>Приложение 2 к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта»</p> <p>Утверждаю (указывается должность работодателя) _____ Ф.И.О. (при наличии)</p> <p>Ведомость на выплату премии по результатам работы _____ (указывается месяц, год)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>№ п/п</th> <th>Ф.И.О.</th> <th>Занимаемая должность</th> <th>Процент премии</th> <th>Процент снижения</th> <th>Причина снижения</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <p>(указываются должности непосредственных руководителей) _____ Ф.И.О.(при наличии)</p> <p>Примечание: в случае составления ведомости на выплату премии руководителя учреждения, ведомость утверждается работодателем, согласование не требуется.</p>	№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Процент премии	Процент снижения	Причина снижения						
№ п/п	Наименование должностей (профессии)	Должностной оклад, руб.																																				
1.	Директор учреждения	20 829,0																																				
2.	Заместитель директора учреждения – главный бухгалтер; главный инженер	15 051,0																																				
3.	Заместитель директора учреждения	13 347,0																																				
4.	Начальник отдела по учету и отчетности	11 218,0																																				
5.	Начальник отдела	10 357,0																																				
6.	Бухгалтер 1 категории; эксперт 1 категории	9 896,0																																				
7.	Ведущий инженер	9 669,0																																				
№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Процент премии	Процент снижения	Причина снижения																																	

<p>10</p> <p>Приложение 3 к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта»</p> <p>Снижение премии по результатам работы за месяц, год</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>№ п/п</th> <th>Упущения</th> <th>Процент снижения в процентах от максимального размера поощрения</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Премия по результатам работы за месяц</td> <td> </td> </tr> <tr> <td>1.1.</td> <td>Ненадлежащее исполнение должностных обязанностей</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>1.2.</td> <td>Ненадлежащее исполнение распоряжений (поручений, заданий) работодателя</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>1.3.</td> <td>Несоблюдение сроков подготовки и предоставления установленной отчетности, финансовых документов, предоставления недостоверной информации</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>1.4.</td> <td>Несоблюдение дисциплины труда, техники безопасности и противопожарной безопасности</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Премия по результатам работы за год</td> <td> </td> </tr> <tr> <td>2.1.</td> <td>Наличие фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>2.2.</td> <td>Причинения ущерба учреждению, выявленного в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий Департамента и других органов в отношении учреждения</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>2.3.</td> <td>Наличие трех и более дисциплинарных взысканий в течение календарного года, за который производится начисление премии</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	№ п/п	Упущения	Процент снижения в процентах от максимального размера поощрения	1.	Премия по результатам работы за месяц		1.1.	Ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	40%	1.2.	Ненадлежащее исполнение распоряжений (поручений, заданий) работодателя	30%	1.3.	Несоблюдение сроков подготовки и предоставления установленной отчетности, финансовых документов, предоставления недостоверной информации	30%	1.4.	Несоблюдение дисциплины труда, техники безопасности и противопожарной безопасности	20%	2.	Премия по результатам работы за год		2.1.	Наличие фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения	30%	2.2.	Причинения ущерба учреждению, выявленного в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий Департамента и других органов в отношении учреждения	100%	2.3.	Наличие трех и более дисциплинарных взысканий в течение календарного года, за который производится начисление премии	100%	<p>11</p> <p>Приложение 4 к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта»</p> <p>Критерии установления ежемесячной надбавки за сложность, напряженность, особый режим работы</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>№ п/п</th> <th>Критерии</th> <th>Процент надбавок, %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>На период испытательного срока</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности учреждения</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности учреждения; выполнение особо важных, ответственных и непредвиденных работ</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>Компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности учреждения; выполнение особо важных, ответственных и непредвиденных работ; исполнение должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table>	№ п/п	Критерии	Процент надбавок, %	1.	На период испытательного срока	30	2.	Компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности учреждения	40	3.	Компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности учреждения; выполнение особо важных, ответственных и непредвиденных работ	50	4.	Компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности учреждения; выполнение особо важных, ответственных и непредвиденных работ; исполнение должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных	60
№ п/п	Упущения	Процент снижения в процентах от максимального размера поощрения																																												
1.	Премия по результатам работы за месяц																																													
1.1.	Ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	40%																																												
1.2.	Ненадлежащее исполнение распоряжений (поручений, заданий) работодателя	30%																																												
1.3.	Несоблюдение сроков подготовки и предоставления установленной отчетности, финансовых документов, предоставления недостоверной информации	30%																																												
1.4.	Несоблюдение дисциплины труда, техники безопасности и противопожарной безопасности	20%																																												
2.	Премия по результатам работы за год																																													
2.1.	Наличие фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения	30%																																												
2.2.	Причинения ущерба учреждению, выявленного в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий Департамента и других органов в отношении учреждения	100%																																												
2.3.	Наличие трех и более дисциплинарных взысканий в течение календарного года, за который производится начисление премии	100%																																												
№ п/п	Критерии	Процент надбавок, %																																												
1.	На период испытательного срока	30																																												
2.	Компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности учреждения	40																																												
3.	Компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности учреждения; выполнение особо важных, ответственных и непредвиденных работ	50																																												
4.	Компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности учреждения; выполнение особо важных, ответственных и непредвиденных работ; исполнение должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных	60																																												

<p style="text-align: center;"> МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН Ханты-Мансийский автономный округ – Югра</p> <p style="text-align: center;">АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА</p> <p style="text-align: center;">ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е</p> <p>от 21.06.2024 № 550 г. Ханты-Мансийск</p> <p>Об утверждении Положения об определении условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий Ханты-Мансийского района в сфере жилищно-коммунального хозяйства</p> <p>В соответствии со статьями 145 Трудового кодекса Российской Федерации, федеральными законами от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в целях установления системы оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий Ханты-Мансийского района в сфере жилищно-коммунального хозяйства, руководствуясь статьей 32 Устава Ханты-Мансийского района:</p> <p>1. Утвердить Положение об определении условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий Ханты-Мансийского района в сфере жилищно-коммунального хозяйства согласно приложению к настоящему постановлению.</p> <p>2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 04.05.2024.</p> <p>3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Ханты-Мансийского района, директора департамента строительства, архитектуры и ЖКХ Р.Ш.Речанова.</p> <p>Глава Ханты-Мансийского района К.Р.Минулин</p>	<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">Приложение к постановлению Администрации Ханты-Мансийского района от 21.06.2024 № 550</p> <p style="text-align: center;">Положение об определении условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий Ханты-Мансийского района в сфере жилищно-коммунального хозяйства</p> <p style="text-align: center;">Раздел I. Общие положения</p> <p>1. Настоящее Положение об определении условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий Ханты-Мансийского района в сфере жилищно-коммунального хозяйства (далее – Положение) разработано в целях упорядочения оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров при заключении (изменении) с ними трудовых договоров.</p> <p>Оплата труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров производится из средств муниципальных предприятий и является средством их материального обеспечения и стимулирования профессиональной деятельности.</p> <p>2. Оплата труда руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам производится в сроки, предусмотренные для выплат заработной платы всем работникам муниципальных предприятий.</p> <p>3. Оплата труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров состоит из:</p> <ul style="list-style-type: none"> должностного оклада; выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера; Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких муниципальных предприятий (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом администрации Ханты-Мансийского района. 5. В случае прекращения трудового договора с руководителем предприятия в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация с учетом норм статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации в размере трехкратного среднего 	<p style="text-align: center;">3</p> <p>месячного заработка, который определяется в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p style="text-align: center;">Раздел II. Порядок и условия формирования фонда оплаты труда</p> <p>6. Размер должностного оклада руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных предприятий устанавливается в фиксированной сумме в зависимости от величины месячной тарифной ставки рабочего первого разряда и тарифного коэффициента, путем произведения тарифной ставки рабочего первого разряда на тарифный коэффициент.</p> <p>7. Месячная тарифная ставка рабочего первого разряда и тарифные коэффициенты устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом предприятия. Штатное расписание предприятия согласуется с заместителем главы Ханты-Мансийского района, директором департамента строительства, архитектуры и ЖКХ.</p> <p>8. Коэффициент особенностей работ для оплаты труда руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам муниципальных предприятий применяется по размеру среднего дифференцирующего коэффициента, предусмотренного коллективным договором и (или) локальным нормативным актом предприятия.</p> <p>9. При изменении тарифной ставки рабочего первого разряда и (или) численности работников муниципального предприятия производится изменение должностного оклада руководителям муниципальных предприятий путем внесения изменения в трудовой договор.</p> <p>10. Изменение должностного оклада руководителям муниципальных предприятий производится одновременно с изменением тарифных ставок работникам муниципального предприятия в пределах средств, предусмотренных на эти цели планом финансово-хозяйственной деятельности муниципального предприятия.</p> <p>11. При изменении списочной численности работников муниципального предприятия в сторону увеличения размер должностного оклада руководителям муниципальных предприятий подлежит пересмотру с 01 января года, следующего за годом, в котором была изменена численность работников муниципального предприятия.</p> <p>12. При изменении списочной численности работников муниципального предприятия в сторону уменьшения за счет совершенствования организации труда, внедрения прогрессивных технологий, а также в связи со снижением объемов работ (услуг) по объективным причинам размеры должностных окладов не пересматриваются.</p> <p>13. Размеры должностных окладов заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий формируются с применением тарифных коэффициентов на один разряд ниже, тех</p>																		
<p style="text-align: center;">4</p> <p>тарифных коэффициентов, которые применяются при формировании должностных окладов руководителей муниципальных предприятий.</p> <p>14. Размер должностного оклада руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам устанавливается приказом (распоряжением) работодателя (представителя работодателя) в соответствии с настоящим Положением.</p> <p>15. Должностные оклады руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров устанавливаются в трудовых договорах в фиксированной сумме (в рублях).</p> <p>16. Оплата труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и муниципальными правовыми актами Ханты-Мансийского района.</p> <p>17. С учетом условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:</p> <ul style="list-style-type: none"> ежемесячная премия по итогам работы; доплаты и надбавки стимулирующего характера; 17.1. Ежемесячная премия по итогам работы руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам муниципальных предприятий выплачивается при условии успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей; 17.2. Ежемесячная премия по итогам работы руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам муниципальных предприятий начисляется на оклад с учетом доплат и надбавок стимулирующего характера за фактически отработанное время в отчетном периоде. Максимальный размер ежемесячной премии составляет 50 процентов от суммы оклада с учетом доплат и надбавок стимулирующего характера; 17.3. Размер ежемесячной премии по итогам работы руководителем муниципального предприятия может быть снижен при наличии упущений и нарушений, указанных в перечне приложения 1 к настоящему Приложению. При снижении размера премии по результатам работы за месяц уменьшение размера месячной заработной платы руководителем муниципального предприятия более чем на 20 процентов не допускается; 17.4. Размер ежемесячной премии по итогам работы заместителями руководителей, главным бухгалтерам муниципальных предприятий может быть снижен при наличии упущений и нарушений, указанных в перечне приложения 2 к настоящему Приложению. При снижении размера премии по результатам работы за месяц уменьшение размера месячной заработной платы заместителями руководителей, главным бухгалтерам муниципальных предприятий более 	<p style="text-align: center;">5</p> <p>чем на 20 процентов не допускается.</p> <p>17.5. Решение о снижении или невыплате ежемесячной премии по итогам работы руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам муниципальных предприятий оформляется приказом работодателя с обязательным указанием основания и процента снижения.</p> <p>17.6. Руководителю муниципального предприятия выплачивается премия по результатам работы за год в случае наличия экономии финансовых средств по фонду оплаты труда на предприятии и достижения следующих показателей:</p> <ul style="list-style-type: none"> отсутствие просроченной задолженности по налогам и неналоговым платежам в бюджеты и внебюджетные фонды, за исключением по итогам года; отсутствие задолженности по заработной плате в течение года; отсутствие обоснованных жалоб со стороны населения в течение года; достижение показателей плана финансово-хозяйственной деятельности предприятия; 17.7. Премирование осуществляется за фактически отработанное время в отчетном периоде в соответствии с таблицей учета рабочего времени и выплачивается по приказу работодателя не позднее 25 февраля года, следующего за истекшим годом; 17.8. Размер премии определяется работодателем, но не может превышать 1,5 месячных фондов оплаты труда руководителя муниципального предприятия; 17.9. Премия по результатам работы за год не выплачивается руководителю муниципального предприятия, уволенному по собственному желанию или за виновные действия в течение календарного года, за который производится расчет указанной премии; 17.10. Доплаты и надбавки стимулирующего характера, размер и порядок их установления определяются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом предприятия и устанавливаются по согласованию с руководителем органа администрации Ханты-Мансийского района, курирующего деятельность предприятия. 	<p style="text-align: center;">6</p> <p style="text-align: center;">Приложение 1 к Положению об определении условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий Ханты-Мансийского района в сфере жилищно-коммунального хозяйства</p> <p style="text-align: center;">Перечень упущений и нарушений, за которые снижается размер ежемесячной премии по итогам работы руководителем муниципального предприятия</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>№ п/п</th> <th>Наименование</th> <th>Процент снижения (в процентах от максимального размера премии)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Нарушение трудовой и производственной дисциплины; неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей; нарушение сроков предоставления установленной отчетности, а также предоставление недостоверных данных в отчетных документах; несвоевременное выполнение или невыполнение муниципальных правовых актов, поручений и приказов работодателя и главы района, решений балансовой комиссии; несвоевременное устранение нарушений, установленных ревизиями и проверками; нецелевое использование бюджетных средств; невыполнение обязанностей по эффективному и целевому использованию муниципального имущества, закрепленного за предприятием, а также допущение недостач, хищений, порчи имущества предприятия; наличие задолженности по заработной плате; поступление обоснованных жалоб со стороны населения; нарушение установленных параметров, норм, требований качества оказываемых предприятием услуг, выполняемых работ; нарушение правил охраны труда, техники</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>	№ п/п	Наименование	Процент снижения (в процентах от максимального размера премии)	1.	Нарушение трудовой и производственной дисциплины; неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей; нарушение сроков предоставления установленной отчетности, а также предоставление недостоверных данных в отчетных документах; несвоевременное выполнение или невыполнение муниципальных правовых актов, поручений и приказов работодателя и главы района, решений балансовой комиссии; несвоевременное устранение нарушений, установленных ревизиями и проверками; нецелевое использование бюджетных средств; невыполнение обязанностей по эффективному и целевому использованию муниципального имущества, закрепленного за предприятием, а также допущение недостач, хищений, порчи имущества предприятия; наличие задолженности по заработной плате; поступление обоснованных жалоб со стороны населения; нарушение установленных параметров, норм, требований качества оказываемых предприятием услуг, выполняемых работ; нарушение правил охраны труда, техники	50												
№ п/п	Наименование	Процент снижения (в процентах от максимального размера премии)																		
1.	Нарушение трудовой и производственной дисциплины; неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей; нарушение сроков предоставления установленной отчетности, а также предоставление недостоверных данных в отчетных документах; несвоевременное выполнение или невыполнение муниципальных правовых актов, поручений и приказов работодателя и главы района, решений балансовой комиссии; несвоевременное устранение нарушений, установленных ревизиями и проверками; нецелевое использование бюджетных средств; невыполнение обязанностей по эффективному и целевому использованию муниципального имущества, закрепленного за предприятием, а также допущение недостач, хищений, порчи имущества предприятия; наличие задолженности по заработной плате; поступление обоснованных жалоб со стороны населения; нарушение установленных параметров, норм, требований качества оказываемых предприятием услуг, выполняемых работ; нарушение правил охраны труда, техники	50																		
<p style="text-align: center;">7</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования; невыполнение поставленных целей и задач, определенных стратегией (программой) развития предприятия на краткосрочную и долгосрочную перспективу</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. Несвоевременное, некачественное представление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы; невыполнение графиков мероприятий по подготовке объектов к эксплуатации в осенне-зимний период; невыполнение мероприятий программы энергосбережения и энергоэффективности</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>3. Наличие просроченной задолженности за энергоносители и несоблюдение графиков их погашения; наличие просроченной задолженности по налогам и неналоговым платежам в бюджеты и внебюджетные фонды</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table>	безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования; невыполнение поставленных целей и задач, определенных стратегией (программой) развития предприятия на краткосрочную и долгосрочную перспективу		2. Несвоевременное, некачественное представление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы; невыполнение графиков мероприятий по подготовке объектов к эксплуатации в осенне-зимний период; невыполнение мероприятий программы энергосбережения и энергоэффективности	40	3. Наличие просроченной задолженности за энергоносители и несоблюдение графиков их погашения; наличие просроченной задолженности по налогам и неналоговым платежам в бюджеты и внебюджетные фонды	20	<p style="text-align: center;">8</p> <p style="text-align: center;">Приложение 2 к Положению об определении условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий Ханты-Мансийского района в сфере жилищно-коммунального хозяйства</p> <p style="text-align: center;">Перечень упущений и нарушений, за которые снижается размер ежемесячной премии по итогам работы заместителем руководителей, главным бухгалтерам муниципальных предприятий</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>№ п/п</th> <th>Наименование</th> <th>Процент снижения (в процентах от максимального размера премии)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Нарушение трудовой и производственной дисциплины; неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей; нарушение сроков предоставления установленной отчетности, а также предоставление недостоверных данных в отчетных документах; несвоевременное выполнение или невыполнение муниципальных правовых актов, поручений и приказов работодателя; несвоевременное устранение нарушений, установленных ревизиями и проверками; нецелевое использование бюджетных средств; поступление обоснованных жалоб со стороны населения (в отношении заместителей руководителей); нарушение установленных параметров, норм, требований качества оказываемых предприятием услуг, выполняемых работ (в отношении заместителей руководителей); нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования; невыполнение поставленных целей и задач, определенных стратегией (программой)</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table>	№ п/п	Наименование	Процент снижения (в процентах от максимального размера премии)	1.	Нарушение трудовой и производственной дисциплины; неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей; нарушение сроков предоставления установленной отчетности, а также предоставление недостоверных данных в отчетных документах; несвоевременное выполнение или невыполнение муниципальных правовых актов, поручений и приказов работодателя; несвоевременное устранение нарушений, установленных ревизиями и проверками; нецелевое использование бюджетных средств; поступление обоснованных жалоб со стороны населения (в отношении заместителей руководителей); нарушение установленных параметров, норм, требований качества оказываемых предприятием услуг, выполняемых работ (в отношении заместителей руководителей); нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования; невыполнение поставленных целей и задач, определенных стратегией (программой)	60	<p style="text-align: center;">9</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>развития предприятия на краткосрочную и долгосрочную перспективу</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. Несвоевременное, некачественное представление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы; невыполнение графиков мероприятий по подготовке объектов к эксплуатации в осенне-зимний период (в отношении заместителей руководителей); невыполнение мероприятий программы энергосбережения и энергоэффективности (в отношении заместителей руководителей)</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>3. Наличие просроченной задолженности по налогам и неналоговым платежам в бюджеты и внебюджетные фонды (в отношении главных бухгалтеров)</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table>	развития предприятия на краткосрочную и долгосрочную перспективу		2. Несвоевременное, некачественное представление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы; невыполнение графиков мероприятий по подготовке объектов к эксплуатации в осенне-зимний период (в отношении заместителей руководителей); невыполнение мероприятий программы энергосбережения и энергоэффективности (в отношении заместителей руководителей)	50	3. Наличие просроченной задолженности по налогам и неналоговым платежам в бюджеты и внебюджетные фонды (в отношении главных бухгалтеров)	20
безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования; невыполнение поставленных целей и задач, определенных стратегией (программой) развития предприятия на краткосрочную и долгосрочную перспективу																				
2. Несвоевременное, некачественное представление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы; невыполнение графиков мероприятий по подготовке объектов к эксплуатации в осенне-зимний период; невыполнение мероприятий программы энергосбережения и энергоэффективности	40																			
3. Наличие просроченной задолженности за энергоносители и несоблюдение графиков их погашения; наличие просроченной задолженности по налогам и неналоговым платежам в бюджеты и внебюджетные фонды	20																			
№ п/п	Наименование	Процент снижения (в процентах от максимального размера премии)																		
1.	Нарушение трудовой и производственной дисциплины; неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей; нарушение сроков предоставления установленной отчетности, а также предоставление недостоверных данных в отчетных документах; несвоевременное выполнение или невыполнение муниципальных правовых актов, поручений и приказов работодателя; несвоевременное устранение нарушений, установленных ревизиями и проверками; нецелевое использование бюджетных средств; поступление обоснованных жалоб со стороны населения (в отношении заместителей руководителей); нарушение установленных параметров, норм, требований качества оказываемых предприятием услуг, выполняемых работ (в отношении заместителей руководителей); нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования; невыполнение поставленных целей и задач, определенных стратегией (программой)	60																		
развития предприятия на краткосрочную и долгосрочную перспективу																				
2. Несвоевременное, некачественное представление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы; невыполнение графиков мероприятий по подготовке объектов к эксплуатации в осенне-зимний период (в отношении заместителей руководителей); невыполнение мероприятий программы энергосбережения и энергоэффективности (в отношении заместителей руководителей)	50																			
3. Наличие просроченной задолженности по налогам и неналоговым платежам в бюджеты и внебюджетные фонды (в отношении главных бухгалтеров)	20																			

<p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН Ханты-Мансийский автономный округ – Югра</p> <p style="text-align: center;">АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА</p> <p style="text-align: center;">ПОСТАНОВЛЕНИЕ</p> <p>от 21.06.2024 № 551 <i>г. Ханты-Мансийск</i></p> <p>Об утверждении Положения об оплате труда лиц, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов Администрации Ханты-Мансийского района</p> <p>В соответствии со статьями 144 – 145 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях установления системы оплаты труда лиц, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов Администрации Ханты-Мансийского района, руководствуясь статьей 32 Устава Ханты-Мансийского района:</p> <p>1. Утвердить Положение об оплате труда лиц, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов Администрации Ханты-Мансийского района, согласно приложению к настоящему постановлению.</p> <p>2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 04.05.2024.</p> <p>4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Ханты-Мансийского района по финансам Н.В.Болдыреву.</p> <p>Глава Ханты-Мансийского района К.Р.Минулин</p>	<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">Приложение к постановлению Администрации Ханты-Мансийского района от 21.06.2024 № 551</p> <p style="text-align: center;">Положение об оплате труда лиц, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов Администрации Ханты-Мансийского района (далее – Положение)</p> <p style="text-align: center;">Раздел I. Общие положения</p> <p>1. Настоящее Положение определяет размеры и условия оплаты труда лиц, исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности органов Администрации Ханты-Мансийского района, и замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы и не являющихся муниципальными служащими (далее – работники).</p> <p>2. Настоящим Положением устанавливаются следующие выплаты:</p> <p>2.1. Заработная плата.</p> <p>2.2. Материальная помощь.</p> <p>2.3. Дополнительные выплаты.</p> <p>3. Действие настоящего Положения распространяется на работников, состоящих на должностях, находящихся в штатном расписании Администрации Ханты-Мансийского района, оплата труда которых полностью финансируется из бюджета Ханты-Мансийского района.</p> <p>4. Выплаты, установленные настоящим Положением, производятся в пределах утвержденных ассигнований по бюджетной смете на соответствующий финансовый год.</p> <p style="text-align: center;">Раздел II. Заработная плата работника</p> <p>5. Заработная плата работника состоит из:</p> <p>5.1. Должностного оклада.</p> <p>5.2. Ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия работы в органах местного самоуправления.</p> <p>5.3. Ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет.</p> <p>5.4. Районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p> <p>5.5. Процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p> <p>5.6. Ежемесячного денежного поощрения.</p>	<p style="text-align: center;">3</p> <p>5.7. Премии по итогам работы за год.</p> <p>5.8. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий.</p> <p>5.9. Единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи, выплачиваемых за счет средств фонда оплаты труда.</p> <p>5.10. Иных выплат, предусмотренных федеральными законами и другими нормативными правовыми актами.</p> <p>6. Для определения размера выплат, установленных в виде месячного фонда оплаты труда, учитываются составляющие денежного содержания, предусмотренные подпунктами 5.1 – 5.6 пункта 5 II раздела.</p> <p>7. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение денежного содержания за весь период нахождения в командировке как за фактически отработанное время.</p> <p style="text-align: center;">Раздел III. Размеры должностных окладов работников</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>№ п/п</th> <th>Наименование должности</th> <th>Размеры должностного оклада (рублей)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Референт Главы Ханты-Мансийского района</td> <td>16827</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Начальник управления</td> <td>12412</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Заместитель начальника управления, начальник отдела</td> <td>11494</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>Заместитель начальника отдела, эксперт I категории, специалист по защите информации I категории</td> <td>10657</td> </tr> <tr> <td>5.</td> <td>Специалист по защите информации II категории, эксперт II категории, секретарь приемной Главы Ханты-Мансийского района</td> <td>9701</td> </tr> <tr> <td>6.</td> <td>Специалист по защите информации, эксперт, командант</td> <td>8829</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">Раздел IV. Ежемесячная надбавка за особые условия работы в органах местного самоуправления</p> <p>8. К должностному окладу устанавливается ежемесячная надбавка за особые условия работы в органах местного самоуправления от 30 до 60 процентов.</p> <p>Ежемесячная надбавка за особые условия работы в органах местного самоуправления выплачивается исходя из степени сложности, напряженности и иных особых условий по занимаемой должности.</p> <p>При перемещении, переводе на другую должность надбавка за особые условия работы в органах местного самоуправления сохраняется либо изменяется в зависимости от условий работы по занимаемой должности</p>	№ п/п	Наименование должности	Размеры должностного оклада (рублей)	1.	Референт Главы Ханты-Мансийского района	16827	2.	Начальник управления	12412	3.	Заместитель начальника управления, начальник отдела	11494	4.	Заместитель начальника отдела, эксперт I категории, специалист по защите информации I категории	10657	5.	Специалист по защите информации II категории, эксперт II категории, секретарь приемной Главы Ханты-Мансийского района	9701	6.	Специалист по защите информации, эксперт, командант	8829						
№ п/п	Наименование должности	Размеры должностного оклада (рублей)																											
1.	Референт Главы Ханты-Мансийского района	16827																											
2.	Начальник управления	12412																											
3.	Заместитель начальника управления, начальник отдела	11494																											
4.	Заместитель начальника отдела, эксперт I категории, специалист по защите информации I категории	10657																											
5.	Специалист по защите информации II категории, эксперт II категории, секретарь приемной Главы Ханты-Мансийского района	9701																											
6.	Специалист по защите информации, эксперт, командант	8829																											
<p style="text-align: center;">4</p> <p>согласно размерам, установленным абзацем первым настоящего пункта.</p> <p style="text-align: center;">Раздел V. Ежемесячная надбавка за выслугу лет</p> <p>9. К должностному окладу устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет до 30 процентов:</p> <p>10 процентов – для работников, имеющих выслугу от 1 года до 5 лет;</p> <p>15 процентов – для работников, имеющих выслугу от 5 до 10 лет;</p> <p>20 процентов – для работников, имеющих выслугу от 10 до 15 лет;</p> <p>30 процентов – для работников, имеющих выслугу от 15 и более лет.</p> <p>10. В стаж работы для исчисления ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу включаются периоды работы в федеральных органах государственной власти, органах власти субъектов Российской Федерации, отраслевых (функциональных) и территориальных органах, органах власти местного самоуправления, органах государственной власти и управления СССР и РСФСР и иных государственных органах на территории СССР, муниципальных учреждениях, выполнявших ранее полномочия по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления. Иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности, включаются в стаж работы, дающий право на получение надбавки на основании распоряжения (приказа) работодателя.</p> <p>11. Назначение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет производится на основании распоряжения (приказа) работодателя.</p> <p>12. При возложении на работника исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад работника по основной работе.</p> <p style="text-align: center;">Раздел VI. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера</p> <p>13. Работникам за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ежемесячно выплачивается районный коэффициент в размере 70 процентов к заработной плате, установленный решением Думы Ханты-Мансийского района от 21.09.2006 № 47 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района», и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 50 процентов, установленная в соответствии с действующим законодательством.</p>	<p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">Раздел VII. Ежемесячное денежное поощрение</p> <p>14. Ежемесячное денежное поощрение в максимальном размере производится работникам за надежное выполнение трудовых обязанностей, инициативность, результативность и эффективность, в целях материального стимулирования, на основании распоряжения (приказа) работодателя.</p> <p>15. Ежемесячное денежное поощрение выплачивается за фактически отработанное время в размере пропорционально отработанному времени в календарном месяце согласно таблице учета рабочего времени.</p> <p>16. Максимальный размер ежемесячного денежного поощрения составляет 105 процентов от установленного должностного оклада с учетом надбавок и доплат к нему.</p> <p>17. В максимальном размере ежемесячное денежное поощрение производится при выполнении работниками следующих условий:</p> <p>17.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, определенных утвержденными должностными инструкциями.</p> <p>17.2. Качественное и своевременное выполнение муниципальных правовых актов, поручений и заданий руководителей.</p> <p>17.3. Соблюдение сроков подготовки и представления установленной отчетности, финансовых и иных документов, представление достоверной информации.</p> <p>17.4. Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.</p> <p>17.5. Квалифицированное, в установленный срок рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан.</p> <p>17.6. Инициатива, проявленная в выполнении должностных обязанностей, и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностной инструкцией.</p> <p>18. Ежемесячное денежное поощрение снижается (не выплачивается полностью) в соответствии со следующим перечнем нарушений:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>№ п/п</th> <th>Нарушения, за которые производится снижение размера выплаты ежемесячного денежного поощрения</th> <th>Процент снижения за каждый случай нарушения (в процентах от максимального размера поощрения)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов</td> <td>до 100 процентов</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений,</td> <td>до 100 процентов</td> </tr> </tbody> </table>	№ п/п	Нарушения, за которые производится снижение размера выплаты ежемесячного денежного поощрения	Процент снижения за каждый случай нарушения (в процентах от максимального размера поощрения)	1.	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов	до 100 процентов	2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений,	до 100 процентов	<p style="text-align: center;">6</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>№ п/п</th> <th>распоряжений, решений и поручений</th> <th>до 50 процентов</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3.</td> <td>Нарушение порядка рассмотрения обращений, писем от организаций и граждан</td> <td>до 50 процентов</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации</td> <td>до 100 процентов</td> </tr> <tr> <td>5.</td> <td>Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений</td> <td>до 50 процентов</td> </tr> <tr> <td>6.</td> <td>Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка</td> <td>до 100 процентов</td> </tr> <tr> <td>7.</td> <td>Невыполнение локальных правовых актов органа местного самоуправления</td> <td>до 100 процентов</td> </tr> </tbody> </table> <p>19. Снижение размера ежемесячного денежного поощрения оформляется распоряжением (приказом) работодателя, как правило, на основании представленной докладной записки непосредственного руководителя работника, которая направляется в кадровую службу работодателя не позднее 25 числа текущего месяца. Для работников Администрации Ханты-Мансийского района докладная записка непосредственного руководителя согласовывается с заместителем Главы Ханты-Мансийского района, курирующим соответствующий орган Администрации Ханты-Мансийского района. Для объективного принятия решения до издания распоряжения (приказа) с работника берется объяснительная записка. Работник, которому снижен размер ежемесячного денежного поощрения, знакомится под личную роспись с соответствующим распоряжением (приказом) работодателя и имеет право обращаться за защитой трудовых прав в соответствии с трудовым законодательством. При этом факт обращения за защитой не приостанавливает действие распоряжения (приказа) работодателя.</p> <p>20. При снижении размера ежемесячного денежного поощрения уменьшение размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов не допускается.</p> <p style="text-align: center;">Раздел VIII. Премия по итогам работы за год</p> <p>21. Премия по итогам работы за год выплачивается на основании распоряжения (приказа) работодателя за счет фонда оплаты труда не позднее 15 февраля года, следующего за истекшим годом.</p> <p>22. Премия по итогам работы за год выплачивается в размере не более трех должностных окладов с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p> <p>23. Премия по итогам работы за год начисляется пропорционально</p>	№ п/п	распоряжений, решений и поручений	до 50 процентов	3.	Нарушение порядка рассмотрения обращений, писем от организаций и граждан	до 50 процентов	4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 100 процентов	5.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений	до 50 процентов	6.	Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка	до 100 процентов	7.	Невыполнение локальных правовых актов органа местного самоуправления	до 100 процентов
№ п/п	Нарушения, за которые производится снижение размера выплаты ежемесячного денежного поощрения	Процент снижения за каждый случай нарушения (в процентах от максимального размера поощрения)																											
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов	до 100 процентов																											
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений,	до 100 процентов																											
№ п/п	распоряжений, решений и поручений	до 50 процентов																											
3.	Нарушение порядка рассмотрения обращений, писем от организаций и граждан	до 50 процентов																											
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 100 процентов																											
5.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений	до 50 процентов																											
6.	Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка	до 100 процентов																											
7.	Невыполнение локальных правовых актов органа местного самоуправления	до 100 процентов																											
<p style="text-align: center;">7</p> <p>времени, отработанному работником. В период работы включается время, отработанное в соответствии с таблицей учета рабочего времени, а также время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске. Период временной нетрудоспособности, время работы в выходные и нерабочие праздничные дни в расчет премии по итогам работы за год не включается.</p> <p>24. Премия по итогам работы за год выплачивается работникам, которые состояли в штатном расписании полный календарный год. Работникам, проработавшим неполный календарный год премия по итогам работы за год выплачивается в следующих случаях:</p> <p>а) в случае поступления на должность в органы местного самоуправления в текущем календарном году;</p> <p>б) в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника;</p> <p>в) в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 1 и пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;</p> <p>г) в связи с прекращением трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в соответствии со статьей 83 Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением пункта 4 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);</p> <p>д) в связи с прекращением трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 7, 8, 9, 11 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>25. Размер премии по итогам работы за год снижается работодателем, что оформляется распоряжением (приказом) работодателя, в следующих случаях и размерах:</p> <p>25.1. До 100 процентов – при применении к работнику 3-х и более дисциплинарных взысканий в течение прошедшего года.</p> <p>25.2. До 50 процентов – за невыполнение в прошедшем году условий, предусмотренных пунктом 4 раздела VII настоящего Положения.</p> <p>26. Снижение размера премии по итогам работы за год оформляется распоряжением (приказом) работодателя, на основании представленной докладной записки непосредственного руководителя работника, которая направляется в кадровую службу работодателя не позднее 15 января года, следующего за истекшим годом. Для работников Администрации Ханты-Мансийского района докладная записка непосредственного руководителя согласовывается с заместителем Главы Ханты-Мансийского района, курирующим соответствующий орган Администрации Ханты-Мансийского района. Для объективного принятия решения до издания распоряжения (приказа) с работника берется объяснительная записка. Работник, которому снижен размер премии по итогам работы за год, знакомится под личную роспись с соответствующим распоряжением (приказом) работодателя.</p>	<p style="text-align: center;">8</p> <p style="text-align: center;">Раздел IX. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий</p> <p>27. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается работодателем в размере не более двух должностных окладов с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и оформляется соответствующим распоряжением (приказом) работодателя.</p> <p>28. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается:</p> <p>1) за выполнение особо важных, сложных заданий, разработку программ, методик и других документов, имеющих особую сложность и важное значение для улучшения социально-экономического положения в Ханты-Мансийском районе, определенной сфере деятельности;</p> <p>2) за личный вклад работника в развитие Ханты-Мансийского района в мероприятиях федерального, регионального, межмуниципального и районного значения;</p> <p>3) за непосредственное участие в разработке проектов муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района.</p> <p style="text-align: center;">Раздел X. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска</p> <p>29. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится один раз в календарном году при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере двух должностных окладов с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p> <p>30. Лицам, вновь поступившим на должность, не относящуюся к должностям муниципальной службы, и осуществляющим техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района, единовременная выплата в полном размере выплачивается при возникновении права на ежегодный оплачиваемый отпуск.</p> <p>Работникам, проработавшим менее шести месяцев в органе местного самоуправления Ханты-Мансийского района, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы производится пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.</p> <p>31. В случае принятия на работу лиц, ранее замещавших должности в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях, предприятиях Ханты-Мансийского района, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работнику в полном размере при условии представления справки</p>	<p style="text-align: center;">9</p> <p>с прежнего места работы о неполучении единовременной выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску в текущем календарном году.</p> <p style="text-align: center;">Раздел XI. Материальная помощь</p> <p>32. Работникам выплачивается материальная помощь в случае смерти близких родственников (родители, супруг (супруга), дети, братья и сестры).</p> <p>33. Размер материальной помощи составляет 30000 рублей и выплачивается в течение 5 рабочих дней на основании распоряжения (приказа) работодателя, при наличии заявления работника с приложением документов, подтверждающих соответствующий факт.</p> <p style="text-align: center;">Раздел XII. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни</p> <p>34. Работа в выходной и нерабочий праздничный день работнику оплачивается в одинарном размере с предоставлением дополнительного времени отдыха или в двойном размере, по выбору работника. Время дополнительного отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день оплате не подлежит.</p> <p>35. Величина оплаты труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день нечислится исходя из месячного фонда оплаты труда, предусмотренного подпунктами 5.1 – 5.6 пункта 5 II настоящего Положения, установленного работнику на дату, предшествующую работе в выходной и нерабочий праздничный день, с учетом фактически отработанного времени в выходной и нерабочий праздничный день.</p>																											

<p style="text-align: center;"> МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ХАНТЫ-МАНСКИЙ РАЙОН Ханты-Мансийский автономный округ – Югра</p> <p style="text-align: center;">АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНТЫ-МАНСЬКОГО РАЙОНА</p> <p style="text-align: center;">ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е</p> <p style="text-align: center;">от 21.06.2024 № 552 г. Ханты-Мансийск</p> <p>Об утверждении Положения об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных автономных учреждений, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района и комитету по образованию Администрации Ханты-Мансийского района</p> <p>На основании статей 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, части 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в целях установления системы оплаты труда руководителей и работников муниципальных автономных учреждений, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района и комитету по образованию Администрации Ханты-Мансийского района, руководствуясь статьями 32 Устава Ханты-Мансийского района:</p> <p>1. Утвердить Положение об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных автономных учреждений, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района и комитету по образованию Администрации Ханты-Мансийского района, согласно приложению к настоящему постановлению.</p> <p>2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 04.05.2024.</p>	<p style="text-align: center;">2</p> <p>4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Ханты-Мансийского района по финансам Н.В.Болдыреву.</p> <p>Глава Ханты-Мансийского района К.Р.Минулин</p>	<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: right;">Приложение к постановлению Администрации Ханты-Мансийского района от 21.06.2024 № 552</p> <p>Положение об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных автономных учреждений, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района и комитету по образованию Администрации Ханты-Мансийского района (далее – Положение)</p> <p style="text-align: center;">Раздел I. Общие положения</p> <p>1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом и иными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района и определяет размеры и условия оплаты труда руководителей и работников муниципальных автономных учреждений, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района и комитету по образованию Администрации Ханты-Мансийского района (далее – соответствующие руководители учреждений, работники учреждений, учреждение), за исключением муниципальных автономных учреждений культуры и дополнительного образования Ханты-Мансийского района.</p> <p>2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами, содержащими нормы трудового права.</p> <p style="text-align: center;">Раздел II. Порядок формирования системы оплаты труда учреждения</p> <p>3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения (далее – система оплаты труда) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера.</p> <p style="text-align: center;">Система оплаты труда формируется с учетом:</p>															
<p style="text-align: center;">4</p> <p>Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; обеспечения государственных гарантий по оплате труда; создания условий для оплаты труда в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.</p> <p>4. Обязательными условиями формирования системы оплаты труда являются:</p> <p>4.1. Фонд оплаты труда работников автономного учреждения формируется в пределах объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания (далее – субсидия на выполнение муниципального задания) из бюджета Ханты-Мансийского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.</p> <p>4.2. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.</p> <p>5. Штатная численность работников автономных учреждений устанавливается распоряжением Администрации Ханты-Мансийского района о создании автономных учреждений.</p> <p>Штатное расписание учреждения утверждает руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.</p> <p>6. Месячная заработная плата работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» (далее – Соглашение) при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудова обязанность).</p> <p>7. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением, осуществляется в пределах средств, поступающих в установленном порядке учреждению в виде субсидий</p>	<p style="text-align: center;">5</p> <p>на выполнение муниципального задания из бюджета Ханты-Мансийского района, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, при соблюдении условий, установленных пунктом 6 настоящего Раздела.</p> <p>8. При установлении Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре в размере, превышающем размер минимальной заработной платы, установленной Соглашением, работодатель производит регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до величины прожиточного минимума, установленной постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для трудоспособного населения в автономном округе, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.</p> <p>9. При формировании системы оплаты труда не допускается:</p> <p>9.1. Формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.</p> <p>9.2. Переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени.</p> <p>9.3. Применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.</p> <p>9.4. Утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих.</p> <p>9.5. Отступать от единого реестра ученых степеней и ученых званий и порядка присуждения ученых степеней, утвержденных в установленном порядке.</p> <p>9.6. Устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального или высшего образования при формировании размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования.</p>	<p style="text-align: center;">6</p> <p>9.7. Устанавливать по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.</p> <p>9.8. Устанавливать понижающие коэффициенты по должностям служащих, сформированным в профессиональную квалификационную группу должностей, занятие которых требует наличия высшего образования, в случае принятия на такую должность лица, у которого отсутствует высшее образование.</p> <p>10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.</p> <p>11. Определение размеров заработной платы работников учреждения по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой должности.</p> <p>11. Система оплаты труда формируется на основе следующих принципов:</p> <p>11.1. Верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права.</p> <p>11.2. Недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и муниципальными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского района.</p> <p>11.3. Обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.</p> <p>11.4. Обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений.</p> <p>11.5. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений.</p> <p>11.6. Обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового</p>															
<p style="text-align: center;">7</p> <p>права.</p> <p>12. Система оплаты труда должна включать следующие обязательные разделы:</p> <p>12.1. «Общие положения», содержащий: ссылку на основу издания Положения учреждения; общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы; краткую характеристику системы оплаты труда, применяемой для отдельных категорий работников;</p> <p>12.2. «Порядок и условия оплаты труда работников учреждения», содержащий: перечни профессиональных квалификационных групп работников в разрезе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с указанием перечня профессий рабочих и должностей специалистов и служащих учреждения, критериев отнесения профессий и должностей работников учреждения к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням; по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп); размеры, порядок и условия установления выплат компенсационного характера в соответствии с разделом IV настоящего Положения, с указанием структурных подразделений учреждения, перечня должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, размера указанных выплат и перечня документов, дающих право на установление указанных выплат; размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в соответствии с разделом V настоящего Положения; перечни работников основного персонала учреждения, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, и осуществляющих работы и услуги в рамках основной уставной деятельности учреждения;</p> <p>12.3. «Другие вопросы оплаты труда» либо «Заключительные положения», отражающий особенности оплаты труда отдельных категорий работников, которые, по мнению работодателя, целесообразно отразить в системе оплаты труда с учетом специфики трудовых отношений.</p> <p>13. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень</p>	<p style="text-align: center;">8</p> <p>оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности Администрации Ханты-Мансийского района, осуществляющей функции и полномочия учредителя этих учреждений (далее – Учредитель).</p> <p>Указанная норма применяется в отношении учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных муниципальными правовыми актами, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на учредителя, а также обеспечивающих деятельность учредителя (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).</p> <p>В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности учредителя, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности учредителя, на установленную численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности учредителя, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Администрацией Ханты-Мансийского района до руководителя учреждения.</p> <p>Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).</p> <p>При расчете среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений не учитываются заработная плата и численность работников, финансируемых за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.</p> <p style="text-align: center;">Раздел III. Размеры окладов (должностных окладов) руководителя и работников учреждения и порядок их установления</p> <p>14. В зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, которые необходимы для работы по профессии рабочего или занятию должности служащего, профессии рабочих и должности служащих распределяются по профессиональным</p>	<p style="text-align: center;">9</p> <p>квалификационным группам.</p> <p>Сложность выполняемых работ определяется работодателем с учетом требований, предъявляемых Квалификационным справочниками и нормативными правовыми актами, содержащими используемые квалификационные характеристики профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов и служащих.</p> <p>15. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации по сферам экономической деятельности, осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих и (или) для занятия соответствующих должностей служащих.</p> <p>16. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работника, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, устанавливаются в следующих размерах:</p> <p style="text-align: center;">Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессийные должности служащих первого уровня» (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)</p> <table border="1" data-bbox="1438 2404 1879 2522"> <thead> <tr> <th>Квалификационные уровни</th> <th>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</th> <th>Оклад (должностной оклад), рублей</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 квалификационный уровень</td> <td>агент по снабжению; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка</td> <td>4080</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессийные должности служащих второго уровня» (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)</p> <table border="1" data-bbox="1438 2597 1879 2715"> <thead> <tr> <th>Квалификационные уровни</th> <th>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</th> <th>Оклад (должностной оклад), рублей</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 квалификационный уровень</td> <td>администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техники всех наименований</td> <td>4895</td> </tr> <tr> <td>2 квалификационный уровень</td> <td>техник II категории</td> <td>5292</td> </tr> </tbody> </table>	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей	1 квалификационный уровень	агент по снабжению; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка	4080	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей	1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техники всех наименований	4895	2 квалификационный уровень	техник II категории	5292
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей															
1 квалификационный уровень	агент по снабжению; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка	4080															
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей															
1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техники всех наименований	4895															
2 квалификационный уровень	техник II категории	5292															

10

уровень		
3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела; техник I категории	5813
4 квалификационный уровень	механик	6396

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»
(приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам; юрисконсульт; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); экономист всех наименований; эксперт	6396
2 квалификационный уровень	юрисконсульт II категории; бухгалтер II категории; бухгалтер-ревизор II категории; инженер по охране труда II категории; инженер-программист (программист) II категории; экономист II категории; эксперт II категории	7033
3 квалификационный уровень	юрисконсульт I категории; бухгалтер I категории; бухгалтер-ревизор I категории; инженер по охране труда I категории; инженер-программист (программист) I категории; экономист I категории; эксперт I категории	7728
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8514
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	9374

11

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»
(приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей
1 квалификационный уровень	начальник отдела (кадров, материально-технического снабжения, охраны труда)	9189
2 квалификационный уровень	главный механик; главный энергетик	9641

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»
(приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; оператор копировальных и множительных машин; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	4080
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4490

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»
(приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей
1 квалификационный уровень	корреспондент, фотокорреспондент	6396
2 квалификационный уровень	дизайнер, старший корреспондент, старший фотокорреспондент	7033

12

ционные уровни	квалификационным уровням	(должностной оклад), рублей
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	4490
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4967
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5470

Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации третьего уровня (приказ Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей
1 квалификационный уровень	корреспондент, фотокорреспондент	6396
2 квалификационный уровень	дизайнер, старший корреспондент, старший фотокорреспондент	7033

Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации четвертого уровня (приказ Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н)

13

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей
2 квалификационный уровень	ответственный секретарь	9641
3 квалификационный уровень	главный редактор	16315

Должности руководителей, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам

Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам	Оклад (должностной оклад), рублей
Методист (включая старшего) <1>	7127
Заместитель начальника отдела	8514
Заместитель директора (руководителя, главного редактора) учреждения; главный бухгалтер <2>	11060
Директор (руководитель) <2>	16315

<1> Приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

<2> Постановление Минтруда России от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

17. При формировании штатных расписаний работников учреждений используются наименования должностей (профессий), не вошедших в профессиональные квалификационные группы, в соответствии с наименованиями должностей (профессий), указанными в квалификационных справочниках для данной категории должностей (профессий) работников.

18. Работодатель, исходя из профессиональных квалификационных групп, при установлении размеров окладов рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждения применяет повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности (профессии) в размере до 2,0.

Решение о применении работникам учреждения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности (профессии) принимается работодателем с учетом внутриведомственного

14

категорирования по соответствующим профессиональным квалификационным группам в учреждении в пределах средств, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Ханты-Мансийского района, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

19. Повышающий коэффициент, указанный в 18 настоящего Раздела, применяется к окладу (должностному окладу) руководителя, работника учреждения по занимаемой должности (профессии), в результате чего образуется новый установленный оклад (должностной оклад), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

20. Размер установленного оклада (должностного оклада) руководителя, работника учреждения определяется как произведение оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии) согласно 16 настоящего раздела на соответствующий повышающий коэффициент, указанный в 18 настоящего Раздела, увеличенный на 1, по следующей формуле:

$$УДО = ДО * (1 + ПК_1),$$

где
УДО – размер установленного оклада (должностного оклада) руководителя, работника учреждения;
ДО – размер оклада (должностного оклада) руководителя, работника учреждения, установленного пунктом 16 настоящего раздела;
ПК₁ – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности (профессии).

21. Выплаты с учетом повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), указанные в пункте 18 настоящего Раздела, являются гарантированными, устанавливаются руководителю, работникам учреждения на календарный год с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами бюджета Ханты-Мансийского района и средств от приносящей доход деятельности.

Порядок и условия применения повышающего коэффициента, указанного в пункте 18 настоящего Раздела, определяются системой оплаты труда.

Руководителю учреждения размер повышающего коэффициента устанавливается приказом (распоряжением) работодателя.

Раздел IV. Порядок формирования компенсационных выплат

22. Конкретный размер компенсационных выплат для работников учреждений устанавливается системой оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

23. Компенсационные выплаты устанавливаются работодателем в процентах или в абсолютных размерах к установленным окладам (должностным окладам) руководителей, работников учреждений, если иное не установлено настоящим Положением.

15

24. Перечень видов компенсационных выплат включает в себя:

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

24.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

а) доплата за расширение зоны обслуживания и доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер указанных доплат и срок, на которые они устанавливаются, определяются с соблюдением норм Трудового кодекса Российской Федерации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляются приказом (распоряжением) работодателя;

б) доплата за совмещение профессий (должностей).

Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляются приказом (распоряжением) работодателя;

в) оплата сверхурочной работы, которая осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

24.3. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, конкретные размеры которой устанавливаются в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

24.4. Доплата к установленному окладу (должностному окладу) за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), которая устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

24.5. Ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается в размерах, установленных Правительством Российской Федерации, и устанавливается работникам учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности и объема сведений, к которым они имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях.

24.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Оплата труда работников учреждений осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке и размерах согласно решению Думы Ханты-Мансийского района от 21.09.2006 № 47 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета

16

Ханты-Мансийского района».

25. Размеры выплат, указанных в пункте 24 настоящего раздела, не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

26. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения с учетом условий труда устанавливаются компенсационные выплаты по видам и размерам, предусмотренным настоящим Положением.

Раздел V. Порядок установления и размеры стимулирующих и иных выплат

27. В целях стимулирования руководителей и работников учреждений к качественному труду, достижению конкретных результатов в работе, высокого уровня профессиональной квалификации и мастерства работодатель устанавливает стимулирующие выплаты.

На стимулирование могут быть направлены средства из обоснованно сложившейся экономики по фонду оплаты труда, независимо от источников поступления указанных средств.

Установление стимулирующих выплат работникам учреждения производится с учетом показателей результатов труда, утвержденных в составе системы оплаты труда учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

28. Система стимулирования отражается соответствующим Положением, утвержденным в составе Системы оплаты труда (далее – Положение), содержащем следующие элементы:

28.1. Вводную часть, указывающую на цель и источники финансовых средств для обеспечения стимулирования.

28.2. Круг работников, на которых распространяются стимулирующие выплаты (перечисление должностей (профессий), наименований подразделений, видов деятельности).

28.3. Периодичность выплат (ежемесячная, по результатам работы за год, единовременная).

28.4. Количественные и качественные показатели (включая порядок их применения) по каждому виду стимулирующих выплат.

28.5. Размеры стимулирующих выплат.

28.6. Перечень улучшений в работе, которые являются основаниями для выплаты не в полном размере либо невыплаты стимулирующей выплаты, и порядок их применения.

28.7. Ответственного за достоверность учета фактически достигнутых результатов для применения стимулирующих выплат (структурное подразделение либо конкретное должностное лицо).

29. Стимулирующие выплаты устанавливаются работодателем

17

в процентах или коэффициентах к установленным окладам (должностным окладам) руководителей и работников учреждения.

30. Система стимулирующих и иных выплат включает в себя:

30.1. Ежемесячную надбавку за интенсивность и высокие результаты работы, которая устанавливается в размере от 30 до 60 процентов от установленного оклада (должностного оклада) руководителя, работников учреждения.

Критерии установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы формируются с учетом специфики деятельности учреждения и устанавливаются в Положении учреждения.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику на срок не более чем до конца календарного года и мотивирует работника к выполнению больших объемов работ с наименьшим количеством затраченных ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.).

В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены:

- функции, составляющие содержание труда;
- сложность выполняемых работ;
- большой объем работ за относительно наименьший временной интервал.

Условия поощрения работников учитывают систему оценки объема, качества и эффективности выполняемой работы, которая основывается на учете конечных результатов и включает набор показателей, имеющих количественное выражение.

30.2. Ежемесячную надбавку за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в размере от 10 до 30 процентов от установленного оклада (должностного оклада):

- 15 процентов – при выслуге лет от 1 года до 5 лет;
- 20 процентов – при выслуге лет от 5 до 10 лет;
- 25 процентов – при выслуге лет от 10 до 15 лет;
- 30 процентов – при выслуге лет от 15 и более лет.

Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере деятельности, дающей практические знания и навыки, соответствующие сфере деятельности учреждения и занимаемой должности.

Период времени, необходимый для приобретения права на выплату за выслугу лет, закрепляется в Положении учреждения, в соответствии с настоящим Положением.

30.3. Повышающий коэффициент к установленному окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком:

- за ученую степень кандидата наук – 0,1 по соответствующему профилю выполняемой работы;
- награжденным орденами и медалями, ведомственными знаками отличия в труде либо удостоенным почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации или Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, соответствующими профилю выполняемой работы, – 0,1;

При наличии у работника двух и более оснований выплата по повышающему коэффициенту к установленному окладу (должностному окладу) производится только по одному из оснований по желанию работника.

30.4. Премия по результатам работы за месяц, год.

Премия по результатам работы за месяц, год выплачивается за фактически отработанное время соответственно в месяце, календарном году согласно таблице учета рабочего времени.

В фактически отработанное время для исчисления премии за год включаются периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, дни нахождения на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации или стажировке, в служебной командировке. Период временной нетрудоспособности, дни нахождения в учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, дни работы в праздничные и выходные дни, выходные дни в расчет премии по результатам работы за год не включаются.

30.5. Премия по результатам работы за месяц устанавливается в размере 110 процентов от установленного оклада (должностного оклада) с учетом надбавок и доплат к нему по приказу (распоряжению) работодателя.

Премия по результатам работы за месяц начисляется с учетом следующих показателей:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение установленного периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Снижение размера премии по результатам работы за месяц оформляется приказом (распоряжением) работодателя на основании представленной докладной записки непосредственного руководителя работника, которая направляется в кадровую службу работодателя не позднее 25 числа текущего месяца. Для объективного принятия решения

18

за ученую степень кандидата наук – 0,1 по соответствующему профилю выполняемой работы;

- награжденным орденами и медалями, ведомственными знаками отличия в труде либо удостоенным почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации или Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, соответствующими профилю выполняемой работы, – 0,1;

При наличии у работника двух и более оснований выплата по повышающему коэффициенту к установленному окладу (должностному окладу) производится только по одному из оснований по желанию работника.

30.4. Премия по результатам работы за месяц, год.

Премия по результатам работы за месяц, год выплачивается за фактически отработанное время соответственно в месяце, календарном году согласно таблице учета рабочего времени.

В фактически отработанное время для исчисления премии за год включаются периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, дни нахождения на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации или стажировке, в служебной командировке. Период временной нетрудоспособности, дни нахождения в учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, дни работы в праздничные и выходные дни, выходные дни в расчет премии по результатам работы за год не включаются.

30.5. Премия по результатам работы за месяц устанавливается в размере 110 процентов от установленного оклада (должностного оклада) с учетом надбавок и доплат к нему по приказу (распоряжению) работодателя.

Премия по результатам работы за месяц начисляется с учетом следующих показателей:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение установленного периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Снижение размера премии по результатам работы за месяц оформляется приказом (распоряжением) работодателя на основании представленной докладной записки непосредственного руководителя работника, которая направляется в кадровую службу работодателя не позднее 25 числа текущего месяца. Для объективного принятия решения

<p style="text-align: center;">19</p> <p>до издания приказа (распоряжения) с работника берется объяснительная записка. Непредставление работником объяснительной записки (о чем должен быть составлен соответствующий акт) не является препятствием для снижения размера премии.</p> <p>Премия по результатам работы за месяц снижается (не выплачивается полностью) в соответствии со следующим перечнем упущений (нарушений):</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>№ п/п</th> <th>Нарушения, за которые производится снижение размера выплаты премии</th> <th>Процент снижения за каждый случай нарушения (в процентах от максимального размера поощрения)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, приказов, решений и поручений</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Неквалифицированное и несвоевременное рассмотрение обращений, писем от организаций и граждан</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>5.</td> <td>Невыполнение поручения руководителя</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>6.</td> <td>Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>7.</td> <td>Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>8.</td> <td>Невыполнение правовых актов органа местного самоуправления (его структурного подразделения), локальных правовых актов учреждения</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table> <p>При применении дисциплинарного взыскания – увольнение по соответствующим основаниям, премия по результатам работы за месяц не выплачивается.</p> <p>В случае снижения или невыплаты премии по результатам работы за месяц работник должен быть ознакомлен под личную подпись с приказом (распоряжением) работодателя, в котором определяется размер премии по</p>	№ п/п	Нарушения, за которые производится снижение размера выплаты премии	Процент снижения за каждый случай нарушения (в процентах от максимального размера поощрения)	1.	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов	100	2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, приказов, решений и поручений	100	3.	Неквалифицированное и несвоевременное рассмотрение обращений, писем от организаций и граждан	50	4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	100	5.	Невыполнение поручения руководителя	100	6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений	50	7.	Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка	70	8.	Невыполнение правовых актов органа местного самоуправления (его структурного подразделения), локальных правовых актов учреждения	50	<p style="text-align: center;">20</p> <p>результатам работы за месяц, подлежащей выплате, причины и основания снижения или невыплаты премии.</p> <p>Работник, которому снижен размер премии по результатам работы за месяц или которому указана премия не выплачена, вправе обратиться за защитой трудовых прав в соответствии с трудовым законодательством, при этом факт данного обращения не приостанавливает действие приказа (распоряжения) работодателя.</p> <p>При снижении размера премии по результатам работы за месяц уменьшение размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов не допускается.</p> <p>30.6. Премия по результатам работы за год выплачивается при наличии средств по фонду оплаты труда в сроки и размерах, установленных распоряжением Администрации Ханты-Мансийского района.</p> <p>Премия по результатам работы за год выплачивается на основании приказа (распоряжения) работодателя.</p> <p>Премия по результатам работы за год выплачивается в размере не более трех установленных должностных окладов руководителя учреждения, работника учреждения, определяемых в соответствии с пунктом 20 раздела III настоящего Положения, 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).</p> <p>31. Работодатель выплачивает не в полном размере либо полностью не выплачивает премию по результатам работы за год руководителю, работнику учреждения за следующие упущения (нарушения):</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>№ п/п</th> <th>Перечень упущений (нарушений)</th> <th>Процент снижения за каждый случай нарушения (в процентах от максимального размера поощрения)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Применения к работнику, руководителю 3-х и более дисциплинарных взысканий в течение календарного года, за который производится начисление премии</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Неисполнение или некачественное исполнение обязанностей, закрепленных в должностной инструкции</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Представление недостоверной информации</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, правил обработки инструмента</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>	№ п/п	Перечень упущений (нарушений)	Процент снижения за каждый случай нарушения (в процентах от максимального размера поощрения)	1.	Применения к работнику, руководителю 3-х и более дисциплинарных взысканий в течение календарного года, за который производится начисление премии	100	2.	Неисполнение или некачественное исполнение обязанностей, закрепленных в должностной инструкции	50	3.	Представление недостоверной информации	50	4.	Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, правил обработки инструмента	50	<p style="text-align: center;">21</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tbody> <tr> <td>5.</td> <td>Нарушение правил внутреннего трудового распорядка учреждения</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>6.</td> <td>Несоблюдение конфиденциальности полученной информации, нарушение служебной, коммерческой или государственной тайны</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table> <p>32. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий.</p> <p>Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается за выполнение отдельных особо важных и сложных заданий, а также за разработку программ, методик и прочих документов, имеющих особую сложность и важное значение для социально-экономического положения муниципального образования в целом.</p> <p>Премия за выполнение особо важных и сложных заданий производится при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда по учреждению и не более одного раза в год на одного работника учреждения.</p> <p>Премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается работодателем в размере не более двух установленных должностных окладов руководителя учреждения, работника учреждения, определяемых в соответствии с пунктом 20 раздела III настоящего Положения, 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) и оформляется приказом (распоряжением) работодателя.</p> <p>33. К иным выплатам относятся: единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная премия за многолетний добросовестный труд, материальная помощь в случае смерти близких родственников, единовременная выплата молодым специалистам.</p> <p>Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится один раз в календарном году при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере двух установленных должностных окладов руководителя учреждения, работника учреждения, определяемых в соответствии с пунктом 20 раздела III настоящего Положения, 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). Выплата производится за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.</p> <p>34. Единовременная премия за многолетний добросовестный труд в размере 10 000 рублей выплачивается по основному месту работы (основной занимаемой должности) работникам учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, проработавшим в учреждениях, органах местного самоуправления,</p>	5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка учреждения	50	6.	Несоблюдение конфиденциальности полученной информации, нарушение служебной, коммерческой или государственной тайны	50
№ п/п	Нарушения, за которые производится снижение размера выплаты премии	Процент снижения за каждый случай нарушения (в процентах от максимального размера поощрения)																																																
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов	100																																																
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, приказов, решений и поручений	100																																																
3.	Неквалифицированное и несвоевременное рассмотрение обращений, писем от организаций и граждан	50																																																
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	100																																																
5.	Невыполнение поручения руководителя	100																																																
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений	50																																																
7.	Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка	70																																																
8.	Невыполнение правовых актов органа местного самоуправления (его структурного подразделения), локальных правовых актов учреждения	50																																																
№ п/п	Перечень упущений (нарушений)	Процент снижения за каждый случай нарушения (в процентах от максимального размера поощрения)																																																
1.	Применения к работнику, руководителю 3-х и более дисциплинарных взысканий в течение календарного года, за который производится начисление премии	100																																																
2.	Неисполнение или некачественное исполнение обязанностей, закрепленных в должностной инструкции	50																																																
3.	Представление недостоверной информации	50																																																
4.	Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, правил обработки инструмента	50																																																
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка учреждения	50																																																
6.	Несоблюдение конфиденциальности полученной информации, нарушение служебной, коммерческой или государственной тайны	50																																																
<p style="text-align: center;">22</p> <p>организациях и предприятиях Ханты-Мансийского района не менее 10 лет, при достижении ими возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет на основании правового акта представителя нанимателя (работодателя).</p> <p>Выплата единовременной премии за многолетний добросовестный труд осуществляется не позднее одного календарного месяца со дня достижения работником указанного возраста на основании сведений, предоставленных кадровой службой представителя нанимателя (работодателя).</p> <p>35. В случае смерти близких родственников (родители, муж (жена), дети, братья и сестры) работникам учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера (за исключением лиц, работающих по срочному трудовому договору), выплачивается материальная помощь в размере 30 000 рублей в течение 5 рабочих дней на основании приказа работодателя, при наличии заявления с приложенным копией документов, подтверждающих соответствующий факт.</p> <p>36. Выплаты, указанные в пунктах 34 и 35 настоящего раздела, осуществляются за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.</p> <p>37. Единовременная выплата молодым специалистам.</p> <p>При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что 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.</p> <p>Размер единовременной выплаты молодым специалистам определяется Положением и не может превышать двух установленных должностных окладов, определяемых в соответствии с пунктом 20 раздела III настоящего Положения 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).</p> <p>Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается 1 раз по занимаемой должности по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.</p> <p>Раздел VI. Особенности оплаты труда руководителя учреждения</p> <p>38. Зарплата руководителя автономного учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.</p>	<p style="text-align: center;">23</p> <p>39. Должностной оклад руководителя устанавливается в соответствии с разделом III настоящего Положения.</p> <p>40. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.</p> <p>41. Стимулирующие и иные выплаты руководителю устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения, за исключением подпунктов 30.1, 30.2 пункта 30 раздела V настоящего Положения.</p> <p>42. Выплаты, указанные в пунктах 40 и 41 настоящего Раздела, устанавливаются приказом (распоряжением) работодателя и закрепляются в трудовом договоре (контракте).</p> <p>43. Установление стимулирующих выплат (премирование по результатам работы за месяц, год), руководителю учреждения осуществляется в том числе с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, перечень которых приведен в 40 настоящего раздела.</p> <p>44. Перечень критериев оценки и показателей эффективности работы учреждения:</p> <p>44.1. Критерии оценки и показатели основной деятельности учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> степень готовности учреждения к выполнению целей и функций согласно уставной деятельности; степень подготовки сотрудников учреждения к выполнению муниципального задания; своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для органов местного самоуправления; соблюдение учреждением финансовой дисциплины (в том числе соблюдение финансовых нормативов бюджетных средств, своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, предусмотренных законодательством Российской Федерации); укрепление материально-технической базы. <p>44.2. Критерии оценки и целевые показатели финансово-экономической деятельности учреждений:</p> <ul style="list-style-type: none"> своевременная выплата заработной платы; достижение значений показателя соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, установленных учреждению; отсутствие нарушений бюджетного и налогового законодательства; своевременное предоставление документов и сведений, связанных с использованием учреждением полномочий получателя бюджетных средств и определенных органами местного самоуправления. 	<p style="text-align: center;">24</p> <p>Раздел VII. Порядок формирования фонда оплаты труда</p> <p>45. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты-Мансийского района, размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.</p> <p>46. Фонд оплаты труда в учреждении определяется суммированием должностных окладов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, из расчета на 12 месяцев. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений, производимых из фонда оплаты труда на страховые взносы в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающих предельную величину базы для начисления страховых взносов).</p> <p>47. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение норм, установленных настоящим Положением.</p>																																																

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА
ТЮМЕНСКАЯ ОБЛАСТЬ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН
СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ ЦИНГАЛЫ

СОВЕТ ДЕПУТАТОВ

РЕШЕНИЕ

от 17.06.2024
с. Цингалы

№ 23

О внесении изменений и дополнений в Устав сельского поселения Цингалы

В соответствии с Федеральными законами от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 15.05.2024) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 10.07.2023 № 286-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», от 02.11.2023 № 517-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом сельского поселения Цингалы,

СОВЕТ ДЕПУТАТОВ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ЦИНГАЛЫ
РЕШИЛ:

1. Внести в Устав сельского поселения Цингалы, принятый решением Совета депутатов сельского поселения Цингалы от 17.05.2010 № 25 (с изменениями и дополнениями на 30 июня 2023 года), следующие изменения и дополнения:

1.1. Пункт 29 части 1 статьи 3 изложить в следующей редакции:

«29) организация и осуществление мероприятий по работе с детьми и молодежью, участие в реализации молодежной политики, разработка и реализация мер по обеспечению и защите прав и законных интересов молодежи, разработка и реализация муниципальных программ по основным направлениям реализации молодежной политики, организация и осуществление мониторинга реализации молодежной политики в поселении;»;

1.2. Пункт 31 части 1 статьи 3 признать утратившим силу;

1.3. В абзаце втором части 5 статьи 17,1 слова "пунктами 1-7" заменить словами "пунктами 1-7 и 9_2";

1.4. Пункт 8 части 2 статьи 19 изложить в следующей редакции:

«8) учреждение печатного средства массовой информации (или) сетевого издания для обнародования муниципальных правовых актов, доведения до сведения жителей муниципального образования официальной информации;».

1.5. Пункт 11 статьи 23 считать пунктом 12 статьи 23.

1.6. Пункт 11 статьи 23 изложить в следующей редакции:

«11) приобретения им статуса иностранного агента;»

1.7. Часть 4 статьи 24 изложить в следующей редакции:

«4. Глава поселения в соответствии с настоящим Уставом входит в состав Совета поселения без права решающего голоса и исполняет полномочия председателя Совета поселения, а также возглавляет Администрацию поселения, исполняет полномочия Главы Администрации поселения и руководит ее деятельностью на принципах единоначалия.».

1.8. Часть 1 статьи 26 дополнить пунктом 15 следующего содержания:

«15) приобретения им статуса иностранного агента;»

1.9. Статью 35 изложить в следующей редакции:

«Статья 35. Вступление в силу и обнародование муниципальных правовых актов

1. Муниципальные правовые акты вступают в силу в порядке, установленном настоящим уставом, за исключением нормативных правовых актов Совета поселения о налогах и сборах, которые вступают в силу в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации.

2. Муниципальные нормативные правовые акты, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, муниципальные нормативные правовые акты, устанавливающие правовой статус организаций, учредителем которых выступает муниципальное образование, а также соглашения, заключаемые между органами местного самоуправления, вступают в силу после их официального обнародования.

3. Порядок обнародования муниципальных правовых актов, в том числе соглашений, заключаемых между органами местного самоуправления, устанавливается настоящим уставом и должен обеспечивать возможность ознакомления с ними граждан, за исключением муниципальных правовых актов или их отдельных положений, содержащих сведения, распространение которых ограничено федеральным законом.

4. Под обнародованием муниципального правового акта, в том числе соглашения, заключенного между органами местного самоуправления, понимается:

1) официальное опубликование муниципального правового акта;

2) размещение муниципального правового акта в местах, доступных для неограниченного круга лиц (в помещениях государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных библиотек, других доступных для посещения местах);

3) размещение на официальном сайте муниципального образования в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";

4) иной предусмотренный настоящим уставом способ обеспечения возможности ознакомления граждан с муниципальным правовым актом, в том числе соглашением, заключенным между органами местного самоуправления.

5. Официальным опубликованием муниципального правового акта, в том числе соглашения, заключенного между органами местного самоуправления, считается первая публикация его полного текста в периодическом печатном издании, распространяемом в муниципальном образовании, или первое размещение его полного текста в сетевом издании.

6. В случае, если официальное опубликование муниципального правового акта, в том числе соглашения, заключенного между органами местного самоуправления, осуществляется в сетевом издании, в муниципальном образовании в соответствии с Федеральным законом от 9 февраля 2009 года № 8-ФЗ "Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления" обеспечивается создание одного или нескольких пунктов подключения к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в местах, доступных для их использования неограниченным кругом лиц (в помещениях государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных библиотек, других доступных для посещения местах) без использования ими дополнительных технических средств.

7. Наименование периодического печатного издания и (или) наименование сетевого издания с указанием доменного имени соответствующего сайта в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и сведений о его регистрации в качестве средства массовой информации, в которых осуществляется официальное опубликование муниципальных правовых актов, в том числе соглашений, заключенных между органами местного самоуправления, указываются в настоящем уставе.

8. Перечень периодических печатных изданий, сетевых изданий с указанием доменных имен соответствующих сайтов в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и сведений об их регистрации в качестве средств массовой информации, в которых осуществляется обнародование (за исключением официального опубликования) муниципальных правовых актов, в том числе соглашений, заключенных между органами местного самоуправления, доводится до всеобщего сведения путем опубликования правового акта главы поселения.».

2. Признать утратившим силу решение Совета депутатов сельского поселения Цингалы от 28.05.2024 № 21 «О внесении изменений и дополнений в Устав сельского поселения Цингалы».

3. Поручить Врио Главы сельского поселения Цингалы:

- направить настоящее решение в Управление Министерства Юстиции РФ по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре в установленные законодательством сроки для государственной регистрации;

- опубликовать (обнародовать) настоящее решение после его государственной регистрации в установленном порядке.

4. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).

5. Контроль за выполнением решения возложить на Врио Главы сельского поселения Цингалы А.В.Малюгина.

Временно исполняющий полномочия
председателя Совета депутатов
сельского поселения Цингалы

С.И.Никандров

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра
АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 20.06.2024

№ 547

г. Ханты-Мансийск

О внесении изменений в постановление
администрации Ханты-Мансийского
района от 28.03.2011 № 62
«О создании единой комиссии
по проведению торгов»

В целях приведения муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района в соответствие с действующим законодательством, руководствуясь статьей 32 Устава Ханты-Мансийского района:

1. Внести в постановление администрации Ханты-Мансийского района от 28.03.2011 № 62 «О создании единой комиссии по проведению торгов» (далее – постановление) следующие изменения:

1.1. В пункте 4 слово «администрации» заменить словом «Администрации».

1.2. В пункте 6 после слова «района» дополнить словом «Витвицкого А.В.».

1.3. В приложении 2 к постановлению:

1.3.1. Подпункт 4.4 пункта 4 изложить в следующей редакции:


«4.4. Подведение итогов продажи по минимально допустимой цене.».

1.3.2. В пункте 8 слово «администрации» заменить словом «Администрации».

2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования, за исключением подпункта 1.3.1 подпункта 1.3 пункта 1 настоящего постановления, вступающего в силу с 01.07.2024.

Глава Ханты-Мансийского района

К.Р.Минулин


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
 ХАНТЫ-МАНСКИЙ РАЙОН**
 Ханты-Мансийский автономный округ – Югра
АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНТЫ-МАНСЬКОГО РАЙОНА
ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 21.06.2024 № 553
г. Ханты-Мансийск

Об утверждении Положений об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района

На основании части 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статей 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, части 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в целях совершенствования механизма оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района, руководствуясь статьей 32 Устава Ханты-Мансийского района:

1. Утвердить:

1.1. Положение об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений дополнительного образования Ханты-Мансийского района, согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

1.2. Положение об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района, согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

1.3. Положение об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений

2

физической культуры и спорта, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района, согласно приложению 3 к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 04.05.2024.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Ханты-Мансийского района по финансам Н.В.Болдыреву.

Глава Ханты-Мансийского района К.Р.Мишулин

3

Приложение 1
к постановлению Администрации Ханты-Мансийского района от 21.06.2024 № 553

Положение
об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района (далее – Положение)

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района (далее соответственно – Руководитель Учреждения, работники Учреждения, Учреждение, Администрация района, работодатель), и включает в себя:

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

2. В Положении используются следующие основные определения:

профессиональные квалификационные группы должностей 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;

молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

4

3. Заработная плата работников Учреждения состоит из: оклада (должностного оклада); компенсационных выплат; стимулирующих выплат; иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными актами Учреждения (далее – Система оплаты труда), включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера и иных выплат, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа – Югры, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, решений трехсторонней комиссии автономного округа по регулированию социально-трудовых отношений.

Повышение оплаты труда работникам Учреждений обеспечивается: плановой индексацией окладов (должностных окладов) с учетом роста потребительских цен на товары и услуги в соответствующем финансовом году в порядке и на условиях, установленных Администрацией Ханты-Мансийского района;

совершенствованием системы стимулирующих выплат, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ) за счет доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты-Мансийского района, и (или) объема субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского района на выполнение муниципального задания, и средств, полученных в результате оптимизации неэффективных расходов, структурных преобразований, путем исключения дублирующих функций структур и оптимизации численности персонала.

5. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском

5

автономном округе – Югре трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

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

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

7. Руководитель Учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством, обеспечивает соблюдение требований, установленных настоящим Положением.

Раздел II. Основные условия оплаты труда

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденными:

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 1 настоящего раздела;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общероссийских должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно таблице 2 настоящего раздела;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общероссийских профессий рабочих» согласно таблице 3 настоящего раздела.

6

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии и размеры окладов (должностных окладов)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа			Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
	1	2	3	
1.	Внутридолжностные квалификационные категории	Наименование должностей		
2.	«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
2.1.	Без квалификационной категории	библиотекар; библиограф; методист библиотеки		14335
2.2.	Вторая категория	библиотекар; библиограф; методист библиотеки		15370
2.3.	Первая категория	библиотекар; библиограф; методист библиотеки		15760
2.4.	Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Ведущий»	ведущий библиотекар; ведущий библиограф; ведущий методист библиотеки		16340
2.5.	Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Главный»	главный библиотекар; главный библиограф		16750

7

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы общероссийских должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры окладов (должностных окладов)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа			Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
	1	2	3	
1.	Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должностей		
1.1.	1 квалификационный уровень	«Общественные должности служащих третьего уровня» специалист по защите информации;		11940
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		12190
1.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		12615
1.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		12930
1.5.	5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях		13250
2.	«Общественные должности служащих четвертого уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров (специста и др.); начальник юридического отдела		14750

9. Изменение квалификационного уровня, должностной категории работника устанавливается локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с требованиями к квалификации по занимаемой должности.

8

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы общероссийских профессий рабочих и размеры окладов (должностных окладов)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа			Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
	1	2	3	
1.	Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должностей	Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
1.1.	1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений; уборщик территорий	1 разряд	6500
		уборщик производственных помещений	2 разряд	6560

11. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенных к ПКГ, устанавливаются на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда согласно таблице 4 настоящего раздела.

9

Таблица 4

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должностей	Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих/внутридолжностные квалификационные категории/Уровни квалификации	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1.	Специалист в сфере закупок	4 уровень квалификации	9145
		5 уровень квалификации	11065
		6 уровень квалификации	11800
		7 уровень квалификации	12570
		8 уровень квалификации	13701

12. При определении окладов (должностных окладов) не допускается: устанавливать по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры должностных окладов, а также устанавливать диапазоны размеров должностных окладов по должностям работников с равной сложностью труда;

переносить должности служащих в другие квалификационные уровни, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени.

Раздел III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

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

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

выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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 местностях).

14. Выплата работникам Учреждения, занятым на работах с вредными

и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 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, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

15. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе 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 1 раздела III.

16. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы Ханты-Мансийского района от 21.09.2006 № 47 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района».

17. Перечень компенсационных выплат, их размер и условия предоставления устанавливаются в соответствии с таблицей 1 раздела III.

Таблица 1
Перечень, предельные размеры и условия осуществления компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	Выплата работникам, занятым на работах	не менее 4% (от должностного оклада)	заключение специальной оценки условий

№ п/п	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты
2.	Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)	размер устанавливается локальным нормативным актом Учреждения и по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации
2.1.	Выплата при совмещении Профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Оплата сверхурочной работы	за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере; за последующие часы – не менее чем в двойном размере
2.2.	Оплата сверхурочной работы	за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере; за последующие часы – не менее чем в двойном размере	работы за пределами рабочего времени. Статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного

№ п/п	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты
2.3.	Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в размере не менее одной 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 работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	сверхурочная 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. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
3.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Статьи 315 – 317
3.1.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	
3.2.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в	до 50%	

18. Компенсационные выплаты начисляются к окладу (должностному окладу) работника и не учитываются 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.

19. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

20. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;
- премия по итогам работы за год;
- премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

21. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности Учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника Учреждения.

22. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается всем работникам Учреждения, за исключением работников, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется Системой оплаты труда Учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника согласно таблице 2 раздела IV.

23. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих. Выплата устанавливается в порядке, определенном Системой оплаты труда Учреждения.

Размер выплаты за качество выполняемых работ определяется

в процентах от должностного оклада работника в соответствии с таблицей 2 раздела IV.

24. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается всем работникам Учреждения, за исключением руководителя и работников, у которых оклады определяются в процентном отношении от оклада руководителя, в размере, указанном в таблице 2 раздела IV. Порядок установления выплаты определяется Системой оплаты труда Учреждения. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включаются периоды работы:

- для должностей специалистов, служащих – периоды работы по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) во всех учреждениях, независимо от их формы собственности;
- для должностей рабочих профессий – периоды работы во всех учреждениях, независимо от их формы собственности.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующем учреждении.

Выплата за выслугу лет устанавливается работнику в соответствии с Системой оплаты труда Учреждения.

25. Премия по итогам работы за год выплачивается работникам Учреждения по итогам оценки деятельности Учреждения за текущий календарный год.

Премия по итогам работы за год выплачивается в размере до трех установленных должностных окладов руководителя Учреждения, работника Учреждения с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии), на основании приказа (распоряжения) работодателя не позднее 31 декабря текущего года в пределах установленного фонда оплаты труда Учреждения. При этом применяется единый подход к определению размера премии руководителю Учреждения, работникам Учреждения.

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам, состоящим в списочном составе полный календарный год, а также проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- в случае трудоустройства в Учреждение в текущем календарном году;
- в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника;
- в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 1 и пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- в связи с прекращением трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в соответствии со статьей 83 Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением пунктов 4 и 8 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

в связи с прекращением трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5, 6, 7, 8 и 9 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Премия по результатам работы за год начисляется и выплачивается за фактически отработанное время в календарном году согласно таблице учета рабочего времени, включая периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, служебной командировке. В период фактически отработанного времени, за который начисляется и выплачивается премия по результатам работы за год, не включаются периоды: временной нетрудоспособности, учебного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, работы в выходные или нерабочие праздничные дни.

В случае расторжения трудового договора в течение года по инициативе работника, премия по результатам работы за год работнику Учреждения выплачивается пропорционально времени, отработанному работником в календарном году, за который производится начисление премии.

При переводе работника учреждения на иную должность и (или) изменении установленного должностного оклада в течение календарного года, за который производится начисление премии, расчет премии по результатам работы за год производится отдельно по периодам фактически занимаемых должностей и (или) фактически установленного должностного оклада, результаты расчетов суммируются. Норма рабочего времени применяется отдельно для каждого периода по фактически занимаемой должности и (или) фактически установленного должностного оклада.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников Учреждения:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе в соответствии с таблицей 2 раздела II.

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим не снятое дисциплинарное взыскание.

26. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий производится при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда по Учреждению не более одного раза в календарном году на одного работника Учреждения.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается за выполнение отдельных особо важных и сложных заданий,

поручений, а также за разработку программ, методик и прочих документов, имеющих особую сложность и важное значение для социально-экономического положения Ханты-Мансийского района в определенной сфере деятельности.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается работодателем в размере не более двух установленных должностных окладов соответственно руководителю, работника Учреждения, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии) и оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

27. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет и единовременных премий, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с таблицей 1 раздела IV.

Таблица 1
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 упушения (в процентах от максимально го размера)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов	10% (за каждый факт нарушения)
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	до 10% (за каждый факт нарушения)
3.	Некачественное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	10%
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	20% (за каждый факт нарушения)
5.	Невыполнение поручения руководителя (работодателя)	10% (за каждый факт)

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат	Процент снижения за каждый случай упушения (в процентах от максимально го размера)
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных работников	10%
7.	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	10%
8.	Грубое, неуточное отношение к коллегам, клиентам	10% (за каждый факт нарушения)
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины	10% (за каждый факт нарушения)

28. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных объемов субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского района на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Таблица 2
Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Категория работников	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.1.	Премия по итогам работы за месяц	до 40%	руководителю (директору) Учреждения	устанавливается за: - участие в выполнении важных работ, мероприятий	ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы
1.2.	За интенсивность и высокие результаты работы	до 40%	Всем работникам Учреждения, за исключением руководителей (директора) работников рабочих	- интенсивность и напряженность работы; - организационно и проведение	

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат	Процент снижения за каждый случай упушения (в процентах от максимально го размера)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов	10% (за каждый факт нарушения)
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	до 10% (за каждый факт нарушения)
3.	Некачественное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	10%
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	20% (за каждый факт нарушения)
5.	Невыполнение поручения руководителя (работодателя)	10% (за каждый факт)

19

				Учреждения важных работ, не определенных трудовым договором, а также в соответствии с условиями, установленным локальным нормативным актом Учреждения	
2.	За качество выполняемых работ	до 75%	работникам рабочих профессий	устанавливается за: - успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде; - высокое качество выполняемой работы; - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы

20

3.	За выслугу лет	30%	всем работникам Учреждения, за исключением руководителя и работников, у которых оклады определяются в процентном отношении от оклада руководителя	или уставной деятельностью Учреждения	ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы
		20%			
		15%			
		10%			
		5%			
4.	Премия по итогам работы за год	в размере до трех должностных окладов с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	всем работникам списочного состава по основной занимаемой должности	устанавливается по итогам оценки эффективности деятельности Учреждения	на основании приказа (распоряжения) работодателя не позднее 31 декабря текущего года, с учетом фактически отработанного времени

21

5.	Премия за выполнение особо важных и сложных заданий	не более 2 должностных окладов с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	работникам учреждения	за выполнение отдельных особо важных и сложных заданий, поручений, а также за разработку программ, методик и прочих документов, имеющих особую сложность и важное значение для социально-экономического положения Ханты-Мансийского района в определенной сфере деятельности	не более одного раза в календарном году на одного работника Учреждения
----	---	---	-----------------------	--	--

Раздел V. Порядок и условия оплаты труда руководителей Учреждения, его заместителей

29. Зарплата руководителя Учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплата компенсационного и

22

стимулирующего характера, иных выплат.

30. Размер оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от подготовки, квалификации, количества сотрудников Учреждения, а также количества обособленных подразделений. Оклады (должностные оклады) по должностям руководителя, заместителей руководителя устанавливаются по согласованию с работодателем.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности Учреждения согласно таблице 1 раздела V.

Таблица 1
Размер оклада (должностного оклада) руководителя, заместителя руководителя Учреждения

Учреждения по видам деятельности		Размер оклада (должностного оклада), рублей
Библиотеки		
Директор		38455
Заместитель директора		34650

31. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10 – 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя, в зависимости от условий, определенных системой оплаты труда Учреждения.

32. Компенсационные выплаты руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с положениями раздела III настоящего Положения.

33. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за год;
- премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

Установление стимулирующих выплат руководителю Учреждения осуществляется по решению работодателя с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя, утвержденных распоряжением Администрации района, личного вклада руководителя Учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

23

Размеры и порядок назначения стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением Администрации района в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения снижаются в случаях:

- неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижения показателей эффективности и результативности работы Учреждения;
- наличия фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц;
- привлечения упроба Учреждению, выявленному в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий Администрации района и (или) контрольно-надзорных органов в отношении Учреждения, в т.ч. за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;
- несоблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность Учреждения;
- несоблюдения настоящего Положения.

Иные условия снижения стимулирующих выплат устанавливаются Системой оплаты труда Учреждения.

34. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей 2 раздела IV настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет и единовременных премий, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с таблицей 1 раздела IV настоящего Положения.

При снижении размера премии по результатам работы за месяц, уменьшение размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов не допускается.

35. Иные выплаты руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

36. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать соотношений, представленных в таблице 2 настоящего раздела.

Таблица 2
Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников Учреждения

24

Учреждения по видам деятельности	Для руководителя	Для заместителей руководителя
Библиотеки	1:4	1:4

Раздел VI. Другие вопросы оплаты труда

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

- повышающий коэффициент от должностного оклада за работу в Учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельской местности, устанавливается работникам муниципальных учреждений (структурных подразделений), работающим в сельской местности, в размере 0,25, за исключением оклада руководителя Учреждения и окладов работников, у которых они определяются в процентном отношении от оклада руководителя;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда (персональный повышающий коэффициент);
- выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени;
- выплата за звание «Лучший библиотекарь года в Ханты-Мансийском районе»;
- пособие при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости в размере месячного фонда оплаты труда при стаже работы не менее 10 лет;
- материальная помощь на погребение в связи со смертью близких родственников;
- единовременная премия за многолетний добросовестный труд.

38. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в размере двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности. Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

39. Работникам Учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

Единовременная выплата производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой

25

должности.

Единовременная выплата выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя Учреждения.

Размер единовременной выплаты составляет два установленных должностных оклада с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику за первый год работы, и проработавшему в Учреждении более шести месяцев, выплачивается в полном размере.

Работнику, проработавшему менее шести месяцев в Учреждении, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы производится пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

Единовременная выплата не выплачивается в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

40. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда, (персональный повышающий коэффициент) устанавливаются к окладу (должностному окладу), в порядке и размерах, установленных системой оплаты труда Учреждения, в соответствии с таблицей 1 раздела VI.

Таблица 1
Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты (коэффициент)	Категории работников	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Персональный повышающий коэффициент	не более 3	работникам учреждения	устанавливается к окладу (должностному окладу) с учетом уровня профессиональной подготовки работника,	ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной

26

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Категории работников	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	За награды, почетные		работники Учреждения,	выплата устанавливается	ежемесячно, в сроки

сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии персонально в отношении конкретного работника, на определенный период времени в течении соответствующего календарного года

Применение выплаты, указанной в таблице 1 настоящего раздела, не образует новый оклад (должностной оклад).

41. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются к окладу (должностному окладу) в размерах в соответствии с таблицей 2 раздела VI в порядке, установленном системой оплаты труда Учреждения.

Таблица 2
Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени

27

звания, наличие ученой степени	20% 10% 10%	имеющие ученую степень: доктор наук кандидат наук работники Учреждения, имеющие: государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	есть в процентах от оклада (должностного оклада) по одному из оснований, имеющему большее значение, в соответствии с профилем профессиональной деятельности по месту основной работы	выплаты заработной платы
	20% 10% 10%	работники Учреждения, имеющие: Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (по профилю деятельности) «Народный...» «Заслуженный...» «Лауреат...»		
	5%	работники Учреждения, имеющие: ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности).		

<p style="text-align: center;">28</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%; text-align: center;">утвержденные в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР</td> </tr> </table> <p>42. Выплата за звание «Лучший библиотекарь года в Ханты-Мансийском районе» устанавливается работнику Учреждения, которому было присуждено соответствующее звание.</p> <p>Выплата за звание «Лучший библиотекарь года в Ханты-Мансийском районе» назначается работнику Учреждения, начиная с января года, следующего за годом, в котором работнику было присуждено указанное звание.</p> <p>Выплата назначается на срок 1 календарный год в размере 5 % от оклада (должностного оклада).</p> <p>43. Размер материальной помощи на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети, братья и сестры) устанавливается в сумме 10 000 рублей, выплачивается работнику Учреждения в течение 5 рабочих дней со дня поступления заявления, на основании приказа руководителя (работодателя) при наличии документов, подтверждающих соответствующий факт.</p> <p>44. Единовременная премия за многолетний добросовестный труд в размере 10 000 рублей выплачивается по основному месту работы (основной занимаемой должности) работникам Учреждения, включая руководителей, заместителей руководителей, главного бухгалтера, проработавшим в учреждениях, органах местного самоуправления, организациях и предприятиях Ханты-Мансийского района не менее 10 лет, при достижении ими возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет на основании правового акта представителя нанимателя (работодателя).</p> <p>Выплата единовременной премии за многолетний добросовестный труд осуществляется не позднее одного календарного месяца со дня достижения работником указанного возраста на основании сведений, предоставленных кадровой службой представителя нанимателя (работодателя).</p> <p>Выплата единовременной премии за многолетний добросовестный труд осуществляется в пределах экономии средств фонда оплаты труда.</p> <p>45. Повышение заработной платы отдельных категорий работников, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной</p>				утвержденные в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР	<p style="text-align: center;">29</p> <p>социальной политики», осуществляется в соответствии с реализацией муниципальной «дорожной карты» развития отраслей социальной сферы, исходя из доведенных Администрации района целевых показателей на соответствующий год.</p> <p>46. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из расчета на 12 месяцев исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.</p> <p>47. Фонд оплаты труда Учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающих предельную величину базы для начисления страховых взносов). В расчет годового фонда оплаты труда не включаются выплаты, осуществляемые за счет экономии фонда оплаты труда.</p> <p>48. Руководитель Учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда Учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.</p> <p>49. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения составляет не более 40 %. Перечень должностей работников административно-управленческого и вспомогательного аппарата устанавливается приказом Учреждения.</p>	<p style="text-align: center;">30</p> <p style="text-align: right;">Приложение 2 к постановлению Администрации Ханты-Мансийского района от 21.06.2024 № 553</p> <p style="text-align: center;">Положение об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений дополнительного образования Ханты-Мансийского района в сфере культуры, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района (далее – Положение)</p> <p style="text-align: center;">Раздел I. Общие положения</p> <p>1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования Ханты-Мансийского района в сфере культуры, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района (далее соответственно – руководитель Учреждения, работники Учреждения, Учреждение, Администрация района, работодатель), и включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> основные условия оплаты труда; порядок и условия осуществления компенсационных выплат; порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления; порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера; другие вопросы оплаты труда; порядок формирования фонда оплаты труда организации; заключительные положения. <p>2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений за счет средств бюджета Ханты-Мансийского района и средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.</p> <p>3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского района на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.</p> <p>4. Заработная плата работников учреждений не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.</p> <p>В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе руководитель учреждений осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины.</p>																																																																	
			утвержденные в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР																																																																				
<p style="text-align: center;">31</p> <p>5. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах объема субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского района на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.</p> <p>6. Руководитель Учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работникам Учреждения в соответствии с действующим законодательством.</p> <p>7. Система оплаты труда работников Учреждений (далее Система оплаты труда) устанавливает схемы расчетов должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.</p> <p>8. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 7107 рублей.</p> <p>9. Заработная плата работников учреждений состоит из: оклада (должностного оклада) или тарифной ставки; надбавок; повышающих коэффициентов; компенсационных выплат; стимулирующих выплат; иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.</p> <p>10. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского района, а также настоящим Положением.</p> <p style="text-align: center;">Раздел II. Основные условия оплаты труда</p> <p>11. В локальных нормативных актах учреждений, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждений наименования должностей руководителей и специалистов должны соответствовать наименованиям должностей руководителей и специалистов, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.</p> <p>12. Схема расчета должностного оклада руководителя, заместителя директора, главного бухгалтера, главного экономиста Учреждения устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую</p>	<p style="text-align: center;">32</p> <p>степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды, коэффициента профессиональной компетентности, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.</p> <p>Перечень должностей руководителей Учреждения, их заместителей указан в таблице 1 раздела II.</p> <p style="text-align: center;">Таблица 1 Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений Учреждения</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>№ п/п</th> <th>Категория работников</th> <th>Наименование должностей</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Руководители</td> <td>директор</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Заместители руководителя</td> <td>заместитель директора, главный бухгалтер, главный экономист</td> </tr> </tbody> </table> <p>13. Схема расчета должностного оклада специалиста Учреждения устанавливается:</p> <p>для педагогического работника путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, коэффициента территории (работа в сельских поселениях) увеличенной на единицу;</p> <p>для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.</p> <p>Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 раздела II.</p> <p style="text-align: center;">Таблица 2 Перечень должностей педагогических работников, специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>№ п/п</th> <th>Категория работников</th> <th>Наименование должностей</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Педагогические работники</td> <td>педагог дополнительного образования; преподаватель</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Работники Учреждения, деятельность которых не</td> <td>должности, входящие в перечень должностей специалистов Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением</td> </tr> </tbody> </table>	№ п/п	Категория работников	Наименование должностей	1.	Руководители	директор	2.	Заместители руководителя	заместитель директора, главный бухгалтер, главный экономист	№ п/п	Категория работников	Наименование должностей	1.	Педагогические работники	педагог дополнительного образования; преподаватель	2.	Работники Учреждения, деятельность которых не	должности, входящие в перечень должностей специалистов Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением	<p style="text-align: center;">33</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%; text-align: center;">связана с образовательной деятельностью</td> </tr> </table> <p>Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37; должности, утвержденные профессиональными стандартами; должности, утвержденные приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп»</p> <p>14. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам организации в размере: 2500 рублей – за ученую степень доктора наук; 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук. Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя Учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.</p> <p>Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.</p> <p>15. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам, в том числе руководителям работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.</p> <p>Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>16. Размер базового коэффициента указан в таблице 3 раздела II.</p> <p style="text-align: center;">Таблица 3 Размер базового коэффициента</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Уровень образования руководителя, специалиста</th> <th>Размер базового коэффициента</th> </tr> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Высшее образование, подтверждаемое присвоением</td> <td></td> <td>1,50</td> </tr> </tbody> </table>				связана с образовательной деятельностью	Уровень образования руководителя, специалиста		Размер базового коэффициента	1	2		Высшее образование, подтверждаемое присвоением		1,50																																						
№ п/п	Категория работников	Наименование должностей																																																																					
1.	Руководители	директор																																																																					
2.	Заместители руководителя	заместитель директора, главный бухгалтер, главный экономист																																																																					
№ п/п	Категория работников	Наименование должностей																																																																					
1.	Педагогические работники	педагог дополнительного образования; преподаватель																																																																					
2.	Работники Учреждения, деятельность которых не	должности, входящие в перечень должностей специалистов Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением																																																																					
			связана с образовательной деятельностью																																																																				
Уровень образования руководителя, специалиста		Размер базового коэффициента																																																																					
1	2																																																																						
Высшее образование, подтверждаемое присвоением		1,50																																																																					
<p style="text-align: center;">34</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;">лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»</td> <td style="width: 30%; text-align: center;">1,40</td> </tr> <tr> <td>Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»</td> <td style="text-align: center;">1,30</td> </tr> <tr> <td>Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование</td> <td></td> </tr> </table> <p>17. Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в сельской местности – 1,2.</p> <p>18. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 4 раздела II.</p> <p style="text-align: center;">Таблица 4 Размер коэффициента специфики работы</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>п/п</th> <th>Типы образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников</th> <th>Размер коэффициента специфики работы</th> </tr> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Работа в организации дополнительного образования детей: - специалистов (кроме педагогических работников)</td> <td style="text-align: center;">0,37</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Проверка тетрадей для педагогических работников, преподающих сольфеджио, элементарную теорию музыки, музыкальную литературу, гармонию, анализ музыкальных произведений, историю хореографического искусства, историю театра, историю изобразительного искусства, расшифровку и аранжировку народной музыки, инструментовку (коэффициент применяется по факту нагрузки)</td> <td style="text-align: center;">0,05</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: заведование учебным, методическим кабинетом, учебным хозяйством (коэффициент применяется на ставку работы)</td> <td style="text-align: center;">0,05</td> </tr> </tbody> </table> <p>19. 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</p>	лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,40	Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,30	Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование		п/п	Типы образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы	1	2	3	1.	Работа в организации дополнительного образования детей: - специалистов (кроме педагогических работников)	0,37	2.	Проверка тетрадей для педагогических работников, преподающих сольфеджио, элементарную теорию музыки, музыкальную литературу, гармонию, анализ музыкальных произведений, историю хореографического искусства, историю театра, историю изобразительного искусства, расшифровку и аранжировку народной музыки, инструментовку (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05	3.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: заведование учебным, методическим кабинетом, учебным хозяйством (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05	<p style="text-align: center;">35</p> <p>Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.</p> <p>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.</p> <p>20. Коэффициент территории устанавливается работникам учреждения в размерах согласно Таблице 5 раздела II.</p> <p style="text-align: center;">Таблица 5 Размер коэффициента за квалификационную категорию</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Основание для установления коэффициента</th> <th>Размер коэффициента за квалификационную категорию</th> </tr> <tr> <th>1</th> <th>2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Квалификационная категория: высшая категория</td> <td style="text-align: center;">0,2</td> </tr> <tr> <td>первая категория</td> <td style="text-align: center;">0,1</td> </tr> </tbody> </table> <p>21. 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.</p> <p>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 6 раздела II.</p> <p style="text-align: center;">Таблица 6 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</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Основание для установления коэффициента</th> <th>Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">0,20</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">0,15</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">0,15</td> </tr> </tbody> </table>	Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию	1	2	Квалификационная категория: высшая категория	0,2	первая категория	0,1	Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ		0,20		0,15		0,15	<p style="text-align: center;">36</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;"></td> <td style="width: 30%;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе: ордена, медали, знаки</td> <td style="text-align: center;">0,20</td> </tr> <tr> <td>почетные, спортивные звания: «Народный...»</td> <td style="text-align: center;">0,25</td> </tr> <tr> <td>«Заслуженный...»</td> <td style="text-align: center;">0,15</td> </tr> <tr> <td>почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования, в сфере культуры</td> <td style="text-align: center;">0,05</td> </tr> <tr> <td>в сфере культуры почетные звания: «Лауреат международных конкурсов, выставок»</td> <td style="text-align: center;">0,15</td> </tr> <tr> <td>«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»</td> <td style="text-align: center;">0,05</td> </tr> <tr> <td>Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе: медали, знаки</td> <td style="text-align: center;">0,15</td> </tr> <tr> <td>почетные звания</td> <td style="text-align: center;">0,15</td> </tr> <tr> <td>почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры</td> <td style="text-align: center;">0,05</td> </tr> <tr> <td>почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры</td> <td style="text-align: center;">0,05</td> </tr> <tr> <td>благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры</td> <td style="text-align: center;">0,05</td> </tr> <tr> <td>Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе: Золотой знак отличия</td> <td style="text-align: center;">0,20</td> </tr> <tr> <td>медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского</td> <td style="text-align: center;">0,15</td> </tr> <tr> <td>нагрудный знак «Почетный работник...».</td> <td style="text-align: center;">0,15</td> </tr> </table>			1	2	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе: ордена, медали, знаки	0,20	почетные, спортивные звания: «Народный...»	0,25	«Заслуженный...»	0,15	почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования, в сфере культуры	0,05	в сфере культуры почетные звания: «Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15	«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05	Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе: медали, знаки	0,15	почетные звания	0,15	почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе: Золотой знак отличия	0,20	медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15	нагрудный знак «Почетный работник...».	0,15
лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,40																																																																						
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,30																																																																						
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование																																																																							
п/п	Типы образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы																																																																					
1	2	3																																																																					
1.	Работа в организации дополнительного образования детей: - специалистов (кроме педагогических работников)	0,37																																																																					
2.	Проверка тетрадей для педагогических работников, преподающих сольфеджио, элементарную теорию музыки, музыкальную литературу, гармонию, анализ музыкальных произведений, историю хореографического искусства, историю театра, историю изобразительного искусства, расшифровку и аранжировку народной музыки, инструментовку (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05																																																																					
3.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: заведование учебным, методическим кабинетом, учебным хозяйством (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05																																																																					
Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию																																																																						
1	2																																																																						
Квалификационная категория: высшая категория	0,2																																																																						
первая категория	0,1																																																																						
Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ																																																																						
	0,20																																																																						
	0,15																																																																						
	0,15																																																																						
1	2																																																																						
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе: ордена, медали, знаки	0,20																																																																						
почетные, спортивные звания: «Народный...»	0,25																																																																						
«Заслуженный...»	0,15																																																																						
почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования, в сфере культуры	0,05																																																																						
в сфере культуры почетные звания: «Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15																																																																						
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05																																																																						
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе: медали, знаки	0,15																																																																						
почетные звания	0,15																																																																						
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05																																																																						
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05																																																																						
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05																																																																						
Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе: Золотой знак отличия	0,20																																																																						
медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15																																																																						
нагрудный знак «Почетный работник...».	0,15																																																																						

37

почетное звание «Почетный работник...»	0,05
иные награды, знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
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.

22. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждений к группе по оплате труда.

Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей, для установления масштаба управления, утверждаются распоряжением Администрации района.

Изменение группы по оплате труда Учреждения осуществляется на основе дополнительных показателей, определяемых в зависимости от объема (сложности) деятельности Учреждения с количеством баллов не более 20 по каждому дополнительному показателю, по решению Администрации района.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на 2 года.

При установлении группы по оплате труда руководящих работников количество обучающихся Учреждения определяется по списочному составу постоянно обучающихся, при этом обучающихся, занимающейся одновременно в нескольких кружках, секциях, группах, учитывается в списочном составе однократно.

Руководителям учреждений, относящимся к категории руководителей 1 уровня, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, коэффициент масштаба управления, предусмотренный для руководителей учреждений в группе по оплате труда в соответствии с таблицей 7 раздела II настоящего Положения, устанавливается работодателем (без изменения Учреждению группы по оплате труда).

Таблица 7

Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится, по оплате труда руководителей, от суммы баллов
---------------------------------------	---

40

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

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

Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 1 раздела III.

Таблица 1

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 (должного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	осуществляется в соответствии со 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 двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должного оклада) за день или	осуществляется в соответствии со статьей 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий

41

для должностей руководителей, специалистов, служащих включаются периоды работы по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) во всех учреждениях, независимо от их формы собственности;

для должностей рабочих профессий включаются периоды работы во всех учреждениях, независимо от их формы собственности.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующем учреждении.

Выплата за выслугу лет устанавливается работнику локальным нормативным актом Учреждения.

39. Премия по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения в размере не более трех установленных должностных окладов (окладов), ставок заработной платы соответственно руководителя Учреждения, работника Учреждения, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии), на основании приказа (распоряжения) работодателя. При этом применяется единый подход к определению размера премии руководителю Учреждения, работникам Учреждения. Примерный перечень показателей и условий для премирования:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Премия по итогам работы за год начисляется и выплачивается за фактически отработанное время в календарном году согласно таблице учета рабочего времени, включая периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, служебной командировке. В период фактически отработанного времени, за который начисляется и выплачивается премия по результатам работы за год, не включаются периоды: временной нетрудоспособности, учебного отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, дни отдыха, предоставленные за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Премия по результатам работы за год начисляется и выплачивается за фактически отработанное время в календарном году согласно таблице учета рабочего времени, включая периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, служебной командировке. В период фактически отработанного времени, за который начисляется

38

Организации дополнительного образования детей	I гр. свыше 500	II гр. до 500	III гр. до 350	IV гр. до 200
---	-----------------	---------------	----------------	---------------

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 8 раздела II.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

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

23. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику Учреждения на основе отнесения занимаемой им должности к уровню управления.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 9 раздела II.

Таблица 9

Перечень должностей руководителей по уровням управления и размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	В муниципальных образовательных учреждениях	Размер коэффициента уровня управления
1	2	3
Уровень 1	руководитель (директор) Учреждения дополнительного образования	1,085
Уровень 2	заместитель руководителя (директора); главный бухгалтер	0,883

24. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом: сложности выполняемых работ (услуг), задач и поручений; степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; уникальности и заинтересованности в конкретном работнике для реализации уставных задач Учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего

42

5.	При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	100% должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151, 152 ТК РФ. Оформляется приказом руководителя Учреждения по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 ТК РФ, Решением Думы Ханты-Мансийского района от 21.09.2006 № 47
7.	Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

33. Выплаты, указанные в строках 1 – 6 таблицы 1 раздела III, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Таблица 1

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 (в процентах от максимального размера)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов (за каждый факт нарушения)	10%

43

выплата за выслугу лет;

премия по итогам работы за год.

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

36. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с таблицей 2 раздела IV. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере в соответствии с таблицей 2 раздела IV.

37. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников Учреждения, утвержденными коллективным договором Учреждения, локальным нормативным актом Учреждения.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника в соответствии с таблицей 2 настоящего раздела.

Выплата осуществляется ежемесячно и устанавливается персонально каждому работнику.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчисляемом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности и 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 Учреждения и отдельных категорий работников.

Порядок установления выплаты определяется Системой оплаты труда.

38. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается всем работникам в размере, указанном в таблице 2 раздела IV. Порядок установления выплаты определяется Системой оплаты труда.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы:

39

коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладам, ставкам заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладам, ставкам заработной платы работников не образует новый оклад работника и не учитывается при начислении стимулирующих выплат, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

25. На должностной оклад (с учетом повышающих коэффициентов) руководителя и специалиста начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

25.1. 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 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы».

Размер коэффициента индексации составляет 1,055.

26. Схема расчета тарифной ставки рабочих устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации согласно таблице 10 раздела II.

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих Учреждения

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,462	1,468	1,474	1,483	1,489	1,498	1,504	1,513	1,523	1,529

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

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

Раздел III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

29. К компенсационным выплатам относятся:

44

для должностей руководителей, специалистов, служащих включаются периоды работы по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) во всех учреждениях, независимо от их формы собственности;

для должностей рабочих профессий включаются периоды работы во всех учреждениях, независимо от их формы собственности.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующем учреждении.

Выплата за выслугу лет устанавливается работнику локальным нормативным актом Учреждения.

39. Премия по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения в размере не более трех установленных должностных окладов (окладов), ставок заработной платы соответственно руководителя Учреждения, работника Учреждения, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии), на основании приказа (распоряжения) работодателя. При этом применяется единый подход к определению размера премии руководителю Учреждения, работникам Учреждения. Примерный перечень показателей и условий для премирования:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Премия по итогам работы за год начисляется и выплачивается за фактически отработанное время в календарном году согласно таблице учета рабочего времени, включая периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, служебной командировке. В период фактически отработанного времени, за который начисляется и выплачивается премия по результатам работы за год, не включаются периоды: временной нетрудоспособности, учебного отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, дни отдыха, предоставленные за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Премия по результатам работы за год начисляется и выплачивается за фактически отработанное время в календарном году согласно таблице учета рабочего времени, включая периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, служебной командировке. В период фактически отработанного времени, за который начисляется

45

и выплачивается премия по результатам работы за год, не включаются периоды: временной нетрудоспособности, учебного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, работы в выходные или нерабочие праздничные дни.

В случае расторжения трудового договора в течение года по инициативе работника, премия выплачивается пропорционально времени, отработанному работником в календарном году, за который производится начисление выплаты.

При переводе работника Учреждения на иную должность и (или) изменении установленного должностного оклада в течение календарного года, за который производится начисление премии, расчет премии по результатам работы за год производится отдельно по периодам фактически занимаемых должностей и (или) фактически установленного должностного оклада, результаты расчетов суммируются. Норма рабочего времени применяется отдельно для каждого периода по фактически занимаемой должности и (или) фактически установленного должностного оклада.

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

41. При установлении выплаты стимулирующего характера учитывается, что максимально возможный размер такой выплаты, при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника Учреждения, устанавливается в соответствии с таблицей 2 раздела IV.

42. Размер стимулирующих выплат, за исключением выплаты за выслугу лет, снижается при наличии показателей, установленных в таблице 1 раздела IV.

Таблица 1

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 (в процентах от максимального размера)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов (за каждый факт нарушения)	10%

46

2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений (за каждый факт нарушения)	10%
3.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	10%
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации (за каждый факт нарушения)	20%
5.	Невыполнение поручения руководителя (за каждый факт)	10%
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	10%
7.	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	10%
8.	Грубое, незтичное отношение к коллегам, клиентам (за каждый факт нарушения)	10%
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины (за каждый факт нарушения)	10%

43. Стимулирующие выплаты устанавливаются системой оплаты труда в пределах фонда оплаты труда с учетом доведенных объемов субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского района на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в размерах согласно Таблице 2 раздела IV.

Таблица 2
Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность выплаты
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	от 0 до 50% от оклада (должностного оклада) или тарифной ставки	устанавливается за: участие в выполнении важных работ, мероприятий; интенсивность и напряженность работы;	ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы,

47

	работника	- организационно и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения среди населения; - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения); - 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	в пределах утвержденного фонда оплаты труда
	в абсолютном размере	устанавливается работникам рабочих профессий с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени ответственности при выполнении	

48

			поставленных задач и других факторов	
2.	За качество выполняемых работ	до 20% от оклада (должностного оклада) или тарифной ставки	в соответствии с показателями эффективности деятельности работников	ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы
3.	За выслугу лет	15%	свыше 20 лет	ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы
		12%	от 10 до 20 лет	
		8%	от 5 до 10 лет	
		5%	от 3 до 5 лет	
2%	от 1 года до 3 лет			
4.	Премия по итогам работы за год	премирование осуществляется в соответствии с частью 6 настоящего раздела		по итогам работы за текущий финансовый год

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

44. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются приказом (распоряжением) работодателя и указываются в трудовом договоре.

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

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

49

отсутствия права на выплату коэффициента за квалификационную категорию, указанного в пункте 19 раздела II настоящего Положения.

Размер коэффициента профессиональной компетентности указан в таблице 1 раздела V.

Таблица 1
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 по тематическим и проблемным вопросам в объеме от 72 до 100 часов	0,35 0,20

Получение дополнительного профессионального образования обеспечивается руководителем Учреждения не реже 1 раза в четыре года. Уровень профессиональной компетентности подтверждается в процессе аттестации руководителя Учреждения в порядке, установленном Администрацией района. Решение об установлении коэффициента профессиональной компетентности и его размера принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя Учреждения на основании утвержденных итогов аттестационной комиссии.

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

47. Зарплата руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением.

48. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности, представленной в таблице 2 раздела V.

50

Таблица 2

Тип учреждения	Предельный уровень (руководитель/работник)	Предельный уровень (заместитель руководителя, главный бухгалтер/работник)
учреждения дополнительного образования	1:4	1:4

Соотношение средней заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, и средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) формируется и рассчитывается на календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

49. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, указанные в пункте 21 раздела IV настоящего Положения. Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается распоряжением Администрации района в порядке, предусмотренном разделом IV настоящего Положения. Общий объем средств, направляемых на осуществление стимулирующих выплат руководителю Учреждения, не должен превышать объем средств, установленный пунктом 52 раздела V.

50. Установление стимулирующих выплат руководителю Учреждения осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения, личного вклада руководителя Учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы Учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы определяются муниципальным нормативным правовым актом.

51. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения, за исключением выплаты за выслугу лет, снижаются в случаях: неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы Учреждения;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых

51

актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждений, причинения ущерба Ханты-Мансийскому району, Учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении Учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

исоблюдение настоящего Положения.

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

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

Раздел VI. Другие вопросы оплаты труда

53. Настоящим Положением предусмотрены иные выплаты: единовременная выплата молодым специалистам; единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам; выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда; материальная помощь на погребение близких родственников; единовременная премия за многолетний добросовестный труд.

54. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого за счет доведенных субсидий на выполнение муниципального задания.

При установлении единовременной выплаты следует учитывать, что молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, 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

52

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.

55. Работникам Учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах доведенного объема субсидии на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ).

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

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

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

Размер единовременной выплаты составляет два установленных должностных оклада (оклада), тарифной ставки заработной платы с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику за первый год работы и проработавшему в Учреждении более шести месяцев, выплачивается в полном размере.

Работнику, проработавшему менее шести месяцев в Учреждении, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы производится пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

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

56. Единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной

53

экономии по фонду оплаты труда, формируемому в соответствии с разделом VII настоящего Положения. Единовременное премирование осуществляется в Учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в году.

Выплата премии осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 (десяти) тысяч рублей.

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

58. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 (одной тысячи) 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.

59. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений 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 в соответствии с распоряжением работодателя;

за часы работы высококвалифицированных специалистов, работников для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. Оплата труда производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

60. Размер материальной помощи на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети, братья и сестры) устанавливается в сумме 10 000 (десять тысяч) рублей, выплачивается работнику Учреждения в течение 5 рабочих дней со дня поступления от него соответствующего заявления при наличии документов, подтверждающих соответствующий факт. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа руководителя (работодателя).

61. Единовременная премия за многолетний добросовестный труд

54

в размере 10 000 рублей выплачивается по основному месту работы (основной занимаемой должности) работникам Учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, проработавшим в учреждениях, органах местного самоуправления, организациях и предприятиях Ханты-Мансийского района не менее 10 лет, при достижении ими возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет на основании правового акта представителя нанимателя (работодателя).

Выплата единовременной премии за многолетний добросовестный труд осуществляется не позднее одного календарного месяца со дня достижения работником указанного возраста на основании сведений, предоставленных кадровой службой представителя нанимателя (работодателя).

Выплата единовременной премии за многолетний добросовестный труд осуществляется в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

Раздел VII. Порядок формирования фонда оплаты труда образовательного Учреждения

62. Фонд оплаты труда Учреждения определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов), фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за 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).

Раздел VIII. Заключительные положения

63. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда учреждением 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 статей настоящего Положения и (или) установление которых противоречит требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений автономного округа, утвержденных 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».

64. Руководитель Учреждения несет персональную ответственность

55

за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

56

Приложение 3 к постановлению Администрации Ханты-Мансийского района от 21.06.2024 № 553

Положение об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района (далее – Положение)

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует примерный порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района (далее – Руководитель Учреждения, работники Учреждения, Учреждение, Администрация района, работодатель) и включает в себя:

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

2. В настоящем Положении используются следующие основные определения:

- профессиональные квалификационные группы (далее также – 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 профессиональных квалификационных групп – профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри профессиональных квалификационных групп работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;
- молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам

57

профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией;

основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом (положением) Учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители;

вспомогательный персонал Учреждения – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом (положением) учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования;

административно-управленческий персонал Учреждения – работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

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».

3. Заработная плата работников Учреждения формируется из:

- оклада (должностного оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

4. При наличии в штатном расписании муниципального Учреждения наименования двойных должностей работников должностной оклад устанавливается по наименованию первой должности.

5. Размер заработной платы работников Учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

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».

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего

58

за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом Учреждения предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

6. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов по должностям работников Учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

7. Заработная плата руководителя Учреждения (оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты) устанавливается работодателем, в соответствии с настоящим Положением.

8. Приведение Положения о системе оплаты труда работников Учреждения в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов Учреждения, направляемых на фонд оплаты труда.

Раздел II. Основные условия оплаты труда

9. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп либо на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, отнесенная занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам согласно таблице 1 раздела II.

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов, служащих и работников учреждения и размеры окладов (должностных окладов)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов (должностных окладов), рублей
-------------------------	--	---

59

1	2	3
Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
2 квалификационный уровень	спортсмен-ведущий	7456
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	инструктор по спорту; инструктор по адаптивной физической культуре; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	7506
2 квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	11517
3 квалификационный уровень	специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; инструктор-методист по адаптивной физической культуре	12409
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
1 квалификационный уровень	аналитик (по виду или группе видов спорта); начальник отдела по виду спорта (по виду или группе видов спорта)	13368
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников		

60

образования)		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; педагог-организатор; социальный педагог, тренер-преподаватель	11432
3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	11997
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; архивариус; секретарь; кассир	8109
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя	8876
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	9322
3 квалификационный уровень	производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	9787
4 квалификационный уровень	механик	10286
5 квалификационный уровень	начальник гаража	10784
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		

61

1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по труду; юристконсульт	11318
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория	11889
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутриведомственная категория	12475
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	13100
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера	13759
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
2 квалификационный уровень	главный энергетик	17378
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	19304

Должностные оклады рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», согласно таблице 2 раздела II.

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих и размеры окладов (должностных окладов)

62

№ п/п	Профессиональный квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Размер разряда работника в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4	5
1.		Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений; уборщик территорий; дворник; сторож (вахтер); кладовщик; курьер; подсобный рабочий	1	7717
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кладовщик; уборщик производственных помещений	2	7794
		ремонтник плоскостных спортивных сооружений; водитель транспортно-уборочной машины; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; водитель снегохода	3	7873
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при		7885

63

		выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)		
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию зданий; слесарь-сантехник; слесарь по обслуживанию тепловых сетей; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4	7899
		водитель автомобиля	5	7975

10. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов) согласно таблице 3 раздела II.

Таблица 3

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должностей	Размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3
1.	Начальник отдела	15650
2.	Ведущий специалист	13100
3.	Специалист по закупкам	11318
4.	Инструктор-методист спортивной школы	11517

11. Оклад (должностной оклад) работнику Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения и оформляется трудовым договором.

12. При определении окладов (должностных окладов) не допускается переносить профессии рабочих и должности служащих в другие

64

квалификационные уровни;
устанавливать по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры окладов (должностных окладов), а также устанавливать диапазоны размеров окладов (должностных окладов) по должностям работников с равной сложностью труда.

13. Тренерам-преподавателям и старшим тренерам преподавателям организации, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы¹.

Раздел III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

14. В целях соблюдения норм действующего законодательства с учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:
выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате; процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);
выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в Учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельской местности, устанавливается работникам муниципальных учреждений (структурных подразделений), работающим в сельской местности, в размере 0,25, за исключением оклада руководителя Учреждения и окладов работников, у которых они определяются в процентном отношении от оклада руководителя.

15. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах

¹ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

65

с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.
Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 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, подтвержденных специальной оценкой условий труда.
Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

16. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по согласию сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

17. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы Ханты-Мансийского района от 21.09.2006 № 47 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района».

18. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются 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.

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

20. Перечень и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются согласно таблице 1 раздела III.

Таблица 1

Перечень и размеры компенсационных выплат

66

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4% от должностного оклада	зачленение специальной оценки условий труда. Выплата осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации
2.	За совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 30% от должностного оклада работника	выплата осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
3.	За выполнение сверхурочной работы	в полуторном размере - за первые два часа работы; в двойном размере - за последующие часы. Расчет производится	выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По

67

	от части должностного оклада, приходящейся на один час работы	желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
4.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации

68

5.	За работу в ночное время	20% от должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов	выплата осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
6.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	выплата устанавливается в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации, Решением Думы Ханты-Мансийского района от 21.09.2006 № 47
7.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	выплата осуществляется в
8.	Повышающий коэффициент за работу	0,25	

69

в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельской местности работникам, за исключением руководителя учреждения и работников, у которых оклады определяются в процентном отношении от оклада руководителя

соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

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

21. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда с учетом доведенных объемов субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского района на выполнение муниципального задания, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

22. К стимулирующим выплатам относятся:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
выплата за выслугу лет;
премия по итогам работы за календарный год.

23. Выплата за интенсивность и высокие результаты труда характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:
высокую результативность работы;
участие в выполнении важных работ, мероприятий.
При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы следует учитывать:
систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;
выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

70

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется локальным нормативным актом учреждения в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере, но не более 100 процентов оклада (должностного оклада).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более года.

24. Работникам муниципального учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:
выплата за качество;
выплата за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу олимпийских игр, паралимпийских игр, сурдлимпийских игр и иных значимых официальных всероссийских спортивных соревнованиях;
коэффициент эффективности деятельности работника Учреждения (далее – КЭД).

25. Выплата за качество устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения.

26. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется локальным нормативным актом Учреждения, в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере.

27. Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу олимпийских игр, паралимпийских игр, сурдлимпийских игр и иных значимых официальных всероссийских спортивных соревнованиях, приведены в пункте 10 приложения 1 к настоящему Положению.

28. КЭД устанавливается отдельным категориям работников учреждения для обеспечения достижения знаний в плане мероприятий по поэтапному повышению заработной платы (сложной карте).

29. Работникам учреждения устанавливается выплата за выслугу лет в процентном отношении к окладу (должностному окладу) согласно таблице 1 раздела IV.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы на соответствующих должностях в соответствии с осуществляемой профессиональной деятельностью.

Иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, включаются в стаж работы для установления надбавки за выслугу лет на основании решения комиссии Учреждения по установлению трудового стажа.

71

Размеры выплат за выслугу лет

Таблица 1

Показатель	Размер выплаты за выслугу лет в процентах к должностному окладу (окладу)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 20 лет	20
свыше 20 лет	30

30. Премия по итогам работы за календарный год выплачивается при наличии обоснованной экономии средств в конце финансового года, не позднее 25 декабря текущего года.

В случаях, когда 25 декабря приходится на день, признаваемый в соответствии с законодательством Российской Федерации выходным и (или) нерабочим праздничным днем, днем окончания выплаты считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Премия по итогам работы за календарный год выплачивается в размере не более трех установленных должностных окладов (окладов) руководителя Учреждения, работника Учреждения, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии), на основании приказа (распоряжения) работодателя. При этом применяется единый подход к определению размера премии руководителю Учреждения, работникам Учреждения.

Премия по результатам работы за год начисляется и выплачивается за фактически отработанное время в календарном году согласно таблице учета рабочего времени, включая периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, служебной командировке. В период фактически отработанного времени, за который начисляется и выплачивается премия по результатам работы за год, не включаются периоды: временной нетрудоспособности, учебного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, работы в выходные или нерабочие праздничные дни.

При переводе работника Учреждения на иную должность и (или) изменении установленного должностного оклада в течение календарного года, за который производится начисление премии, расчет премии по результатам работы за год производится отдельно по периодам фактически занимаемых должностей и (или) фактически установленного должностного оклада, результаты расчетов суммируются. Норма рабочего времени применяется отдельно для каждого периода по фактически занимаемой должности и (или) фактически установленного должностного оклада.

При установлении размера премии по итогам работы за календарный год следует учитывать:
участие в течение установленного периода в выполнении важных работ;

72

качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания; качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Учреждение в локальном нормативном акте устанавливает перечень показателей, за которые производится снижение размера премии по итогам работы за календарный год в соответствии с примерными показателями, приведенными в таблице 2 раздела IV.

Таблица 2

Примерный перечень показателей, за которые производится снижение размера премии по итогам работы за календарный год

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов	50%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, приказов руководителя учреждения, поручений непосредственного руководителя.	50%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	50%
4.	Несоблюдение норм трудовой дисциплины (правил внутреннего трудового распорядка учреждения, служебной этики)	30%
5.	Причинение ущерба имуществу учреждения	30%

31. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением. Учреждение вправе утвердить порядок, не противоречащий настоящему Положению, регулирующий установление размера стимулирующих выплат в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности каждого работника (далее – Порядок осуществления стимулирующих выплат учреждения).

32. Порядок осуществления стимулирующих выплат Учреждения устанавливает дополнительный перечень критериев оценки эффективности деятельности работников и условий для премирования, а также размеры

73

повышающих (понижающих) коэффициентов, учитывающие результаты труда с целью повышения эффективности работы каждого работника, структурных подразделений Учреждения, повышения ответственности работников в своевременном и качественном выполнении ими своих трудовых обязанностей, способствующих реализации целей и задач деятельности Учреждения.

33. На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета Ханты-Мансийского района, сложившиеся в результате невыполнения муниципального задания или планового объема предоставляемых услуг (работ).

Раздел V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

34. Зарплата руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

35. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается приказом (распоряжением) работодателя, трудовым договором, с учетом группы по оплате труда руководителей.

Размеры должностных окладов руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера установлены в таблице 1 раздела V.

Таблица 1
Размеры окладов (должностных окладов) руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

Наименование должностей	Размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2
Директор:	
Вне группы по оплате труда	47878
1 группа по оплате труда руководителей	45598
2 группа по оплате труда руководителей	41036
3 группа по оплате труда руководителей	36933
4 группа по оплате труда руководителей	35085
Заместитель директора:	
Вне группы по оплате труда	43088
1 группа по оплате труда руководителей	41036
2 группа по оплате труда руководителей	36933
3 группа по оплате труда руководителей	33238

74

4 группа по оплате труда руководителей	31576
Главный бухгалтер:	
Вне группы по оплате труда	40696
1 группа по оплате труда руководителей	38756
2 группа по оплате труда руководителей	32828
3 группа по оплате труда руководителей	29545
4 группа по оплате труда руководителей	28068

36. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения 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 раздела III настоящего Положения.

37. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на повышение заинтересованности руководителя Учреждения в повышении эффективности работы Учреждения, инициативы при выполнении задач, поставленных Администрацией района.

Установление стимулирующих выплат руководителю Учреждения осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы Учреждения, критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются распоряжением Администрации района.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы Учреждения;
- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба Ханты-Мансийскому району, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении Учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;
- несоблюдение Требований, настоящего Положения.

75

Конкретный размер стимулирующих выплат, порядок назначения стимулирующих и иных выплат руководителю Учреждения устанавливаются приказом (распоряжением) работодателя.

38. Стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем Учреждения, в соответствии с разделами IV, V настоящего Положения.

39. Иные выплаты заместителям руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 45, 46, 52, 53 раздела VI настоящего Положения.

40. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей Учреждений, его заместителей и главного бухгалтера, и средней заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности, приведенной в таблице 2 раздела V.

Таблица 2
Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей Учреждений, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера)

Тип учреждения	Предельный уровень (руководитель/работник)	Предельный уровень (заместитель руководителя, главный бухгалтер/работник)
Учреждения	1:4	1:4

41. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), Учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительно до принятия решения о премировании по итогам работы за календарный год) и 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет в Администрацию района информацию, подготовленную в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета, с учетом всех финансовых источников, и рассчитанный за отчетный календарный год.

42. Условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства

76

Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) Учреждения».

Раздел VI. Другие вопросы оплаты труда

43. В целях повышения эффективности и устойчивости работы Учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работников Учреждения устанавливаются иные выплаты, к которым относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- премия за выполнение особо важных и сложных заданий;
- надбавка водителям за классность;
- выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;
- материальная помощь на погребение в связи со смертью близких родственников;
- единовременная премия за многолетний добросовестный труд.

44. Молодым специалистам, впервые вступившим в трудовые отношения, производится единовременная выплата.

Единовременная выплата молодым специалистам производится в размере двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

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

45. Работнику Учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности (профессии).

Единовременная выплата устанавливается в размере двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности, определяемых как сумма установленного должностного оклада, стимулирующих выплат (выплата за интенсивность и высокие результаты работы, выплата за качество выполняемых работ, выплата за выслугу лет), компенсационных выплат (доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, повышающий коэффициент за работу в Учреждениях (структурных подразделениях) расположенных в сельской местности, коэффициент эффективности деятельности, персонально повышающий коэффициент к окладу, коэффициент квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта и педагогических работников, выплаты за опыт и достижения работниками, имеющим государственные и ведомственные звания и награды), умноженная на

77

районный коэффициент, и процентную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику за первый год работы и проработавшему в Учреждении более шести месяцев, выплачивается в полном размере.

Работнику Учреждения, проработавшему в Учреждении менее шести месяцев, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится пропорционально отработанному времени.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска является приказ руководителя Учреждения о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Порядок, условия и размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников Учреждения определяется локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты для всех работников, включая руководящий состав.

46. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий производится при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда Учреждения и не более одного раза в календарном году на одного работника Учреждения.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается за выполнение отдельных особо важных и сложных заданий, поручений, а также за разработку программ, методик и прочих документов, имеющих особую сложность и важное значение для социально-экономического положения Ханты-Мансийского района в определенной сфере деятельности.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается работодателем в размере не более двух установленных должностных окладов руководителя Учреждения, работника Учреждения с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии) и оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

47. Водителю учреждения устанавливается ежемесячная доплата за классность к должностному окладу (окладу):

- имеющим 2-й класс – до 10 процентов;
- имеющим 1-й класс – до 25 процентов;
- при работе на нескольких видах транспортных средств, выполнении

78

функций механика и слесаря при отсутствии их в штате – до 30 процентов.

48. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы;
- выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды.

49. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом:

- сложности выполняемых работ (услуг), задач и поручений;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- уникальности и заинтересованности в конкретном работнике для реализации уставных задач Учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников не образует новый оклад (должностной оклад) работника и не учитывается при начислении стимулирующих выплат, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

50. Работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта, педагогических работников, устанавливается коэффициент квалификации, рекомендуемый размер которого приведен в таблице 1 раздела VI настоящего Положения.

Таблица 1
Размеры коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта, педагогических работников

Уровень квалификации	Рекомендуемый размер коэффициента для работников, занимающих	Рекомендуемый размер коэффициента для

79

Высшая квалификационная категория	до 0,8	педагогических работников в % от оклада	до 0,35
Первая квалификационная категория	до 0,5		до 0,2
Вторая квалификационная категория (при наличии)	до 0,3		до 0,1

Примечание:
Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией Учреждения с учетом требований к результатам их работы, рекомендованных федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта. Вторая квалификационная категория присваивается приказом Учреждения.

Коэффициент квалификации по должностям «спортсмен», «спортсмен-инструктор» и «спортсмен-ведущий» устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда (спортивного звания).

Рекомендуемые размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен», «спортсмен-ведущий», «спортсмен-инструктор» приведены в таблице 2 раздела VI.

Таблица 2
Размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен», «спортсмен-ведущий», «спортсмен-инструктор»

Рекомендуемые размеры коэффициентов квалификации (%)				
Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, Гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Мастер спорта России международно-го класса-призер всероссийских соревнований	Мастер спорта России международного класса-призер международных соревнований
1	2	3	4	5
до 1	до 1,5	до 2	до 2,5	до 3,5

51. Коэффициент специфики работы учитывает особенности деятельности Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, а также специализированных отделений по видам спорта внутри

80

Учреждения.

Коэффициент специфики работы для работников, специализированных по олимпийским видам спорта отделений Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, устанавливается в размере 15 процентов к должностному окладу (окладу) тренерского состава, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанного специализированного отделения (отделений). При этом для тренеров учитывается фактический объем тренерской нагрузки.

Коэффициент специфики работы для работников Учреждения, осуществляющего деятельность по адаптивному спорту и адаптивной физической культуре, устанавливается в размере 20 процентов к должностному окладу (окладу) по основной занимаемой должности, при условии, что такой вид деятельности включен в перечень основных видов деятельности Учреждения, предусмотренных уставом Учреждения.

Перечень рабочих профессий дополнительных специальностей, которым устанавливается коэффициент специфики, утверждается локальным нормативным актом Учреждения по согласованию с Администрацией района.

52. Рекомендуемые размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в таблице 3 раздела VI настоящего Положения.

При наличии нескольких оснований для установления надбавки, надбавка устанавливается по одному (наивысшему) основанию и выплачивается по основному месту работы работника и основной занимаемой должности.

Таблица 3
Размер выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемые размеры выплат в процентах к должностному окладу
1.	За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	60%
2.	За почетный знак «За заслуги в развитии	40%

81

	физической культуры и спорта», За почетное звание «Заслуженный деятель физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»	
3.	За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20%
4.	За почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»	15%
5.	Нагрудный знак «Почетный работник образования Российской Федерации», награды, почетные грамоты Губернатора и Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, благодарность Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	10%
6.	Другие ведомственные награды и звания	5%

53. Работникам, имеющим ученую степень, устанавливается надбавка в процентах к должностному окладу (окладу) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения, с момента (дня) присвоения ученой степени:

- за ученую степень доктора наук – в размере 30 процентов;
- за ученую степень кандидата наук – в размере 20 процентов.

54. Применение выплат, предусматривающих особенности работы, условий труда, установленных пунктами 49 – 53 раздела VI настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается 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.

55. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда с учетом доведенных объемов субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского района на выполнение муниципального задания, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

56. Размер материальной помощи на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети, братья и сестры) устанавливается в сумме 10 000 (десять тысяч) рублей, выплачивается работнику Учреждения в течение 5 рабочих дней со дня поступления от него соответствующего заявления при наличии документов, подтверждающих соответствующий факт. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа руководителя (работодателя).

57. Единовременная премия за многолетний добросовестный труд

82

в размере 10 000 рублей выплачивается по основному месту работы (основной занимаемой должности) работникам Учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, проработавшим в Учреждениях, органах местного самоуправления, организациях и предприятиях Ханты-Мансийского района не менее 10 лет, при достижении ими возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет на основании правового акта представителя нанимателя (работодателя).

Выплата единовременной премии за многолетний добросовестный труд осуществляется не позднее одного календарного месяца со дня достижения работником указанного возраста на основании сведений, представленных кадровой службой представителя нанимателя (работодателя).

Выплата единовременной премии за многолетний добросовестный труд осуществляется в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

Раздел VII. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

58. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского района на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

60. Руководитель Учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда Учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

61. Администрация района на основании настоящего Положения согласовывает структуру и предельную штатную численность учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективности занятости, повышения производительности труда и качества оказания государственных услуг.

62. Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, разрабатывается Учреждением и утверждается распоряжением Администрации района.

63. В целях определения соотношения должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала, учитывается процент основного персонала учреждения – работников учреждения,

83

непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители.

Раздел VIII. Заключительные положения

64. Учреждение, с целью согласования структуры и предельной штатной численности Учреждения в соответствии с пунктом 61 раздела VII настоящего Положения направляет в Администрацию района предложения об изменении структуры, предельной штатной численности Учреждения в случаях:

- наделения учреждения дополнительными функциями и полномочиями;
- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), изменения типа Учреждения;
- иных случаях, не противоречащих требованиям настоящего Положения и принципам построения систем оплаты труда в автономном округе.

65. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава в приложении 1 к настоящему Положению.

84

Приложение 1
к Положению об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений дополнительного образования Ханты-Мансийского района в сфере физической культуры и спорта, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района

Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава

1. Оплата труда тренеров осуществляется по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки (таблица 3, 4 настоящего приложения) или по нормативам стимулирования за подготовку спортсмена высокого класса (таблица 5 настоящего приложения), исходя из установленного размера оклада.

2. Наполняемость тренировочных групп и объем тренировочной нагрузки определяется согласно федеральным стандартам спортивной подготовки по виду спорта.

При отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта рекомендуется применять параметры, приведенные в таблице 1 настоящего приложения.

К наполняемости тренировочных групп и объему тренировочной нагрузки по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту при отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта рекомендуется применять параметры, приведенные в таблице 2 настоящего приложения.

Таблица 1
Параметры применения наполняемости и количественного состава групп, объема тренировочной нагрузки при отсутствии федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный количественный состав групп (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов за неделю)
1	2	3	4	5	6
1.	Спортивно-оздоровительный	весь период	10	30	до 6

85

№	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный количественный состав групп (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов за неделю)
2.	Начальной подготовки	до одного года	25	6	
		свыше одного года	20	8	
3.	Тренировочный	до двух лет	14	12	
		свыше двух лет	12	18	
4.	Совершенствования спортивного мастерства	весь период	1	10	24
5.	Высшего спортивного мастерства	весь период	1	8	32

Таблица 2
Параметры к наполняемости тренировочных групп и объему тренировочной нагрузки по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту при отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта

Этап спортивной подготовки спортсменов	Период спортивной подготовки (лет)	Оптимальная/допустимая наполняемость групп, человек	Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов за неделю, в т.ч. по индивидуальным планам)
1	2	3	4
Спортивно-оздоровительный	все периоды	6/12	8/15
Начальной	до года	5/12	12/15

86

подготовки	свыше года	5/12	10/15	4/8	9/15	9
Тренировочный (этап спортивной специализации)	до года	4/9	8/9	2/8	5/9	12
	второй и третий годы	3/8	6/8	3/8	6/8	до 18
	четвертый и последующие годы	3/6	5/6	2/6	5/6	до 20
Совершенствования спортивного мастерства	все периоды	2/5	4/5	2/4	3/4	до 28
Высшего спортивного мастерства	все периоды	2/3	2/3	1/3	2/3	до 32

Примечание:
Формирование групп по численности для занимающихся с тяжелыми сочетанными дефектами и поражениями осуществляется в индивидуальном порядке (с учетом степени функциональных возможностей).

Недельный режим тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки. Общегодовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 %.

3. При объединении в одну группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности должны выполняться следующие условия:

- разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);
- количественный состав не должен превышать на этапе высшего спортивного мастерства 8 человек, совершенствования спортивного мастерства – 10 человек, тренировочном – 12 человек (для занимающихся свыше двух лет) и 14 человек (для занимающихся до двух лет), начальной подготовке – 20 человек (для занимающихся свыше одного года) и 25 человек (для занимающихся до одного года) с учетом соблюдения правил техники безопасности на тренировочных занятиях;
- для командных игровых видов спорта количественный состав не должен превышать двух игровых составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на тренировочных занятиях;
- для экипажей и групповых спортивных дисциплин количественный состав не должен превышать двух экипажей и групп с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

87

4. Перевод спортсмена на последующий этап спортивной подготовки осуществляется по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов, установленных федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта приказом учреждения, на основании порядка, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

5. В случае отсутствия стандарта спортивной подготовки по виду спорта спортсмены зачисляются на этап совершенствования спортивного мастерства и этап высшего спортивного мастерства в соответствии с полученным спортивным разрядом (званием) либо по показанному результату.

6. В Учреждении развиваются те виды спорта, по которым в установленном порядке утверждены программы по спортивной подготовке.

7. Рекомендуемые размеры нормативов оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося приведены в таблицах 3, 4 настоящего приложения.

Таблица 3
Рекомендуемый размер норматива оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период подготовки (лет)	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда, в % от должностного оклада тренера, за подготовку одного спортсмена
1	2	3	4
1.	Высшего спортивного мастерства	весь период	39
2.	Совершенствования спортивного мастерства	весь период	24
3.	Тренировочный (этап спортивной специализации)	до 2-х лет	9
		свыше 2-х лет	15
4.	Начальной подготовки	до года	3
		свыше года	6
5.	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2

88

Таблица 4
Рекомендуемый размер норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту за подготовку одного занимающегося

Этап спортивной подготовки спортсменов	Период спортивной подготовки (лет)	Рекомендуемый размер норматива оклада тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту за подготовку одного занимающегося
1	2	3
Спортивно-оздоровительный	весь период	5,6
Начальной подготовки	до года	6,7
	свыше года	10,0
Тренировочный (этап спортивной специализации)	второй и третий годы	16,7
	четвертый и последующие годы	33,3
Совершенствования спортивного мастерства	весь период	37,0
Высшего спортивного мастерства	весь период	50,0

Примечание:
В отношении занимающихся спортсменами, у которых функциональные возможности для занятий определенным видом спорта ограничены значительно и которые вследствие этого нуждаются в посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях, размеры нормативов оплаты от ставки заработной платы за подготовку одного занимающегося могут быть увеличены.

8. Оплата труда в спортивно-оздоровительных группах и на этапе начальной подготовки (оплата по «подшевному» или «почасовому»

89

методам расчета) устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Администрацией района. При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

9. Кроме основного тренера к проведению тренировочных занятий могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и другие). Порядок их привлечения и оплаты труда определяется локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Администрацией района.

10. Рекомендуемые размеры норматива стимулирования за подготовку спортсмена высокого класса устанавливаются в соответствии с таблицей 5 настоящего приложения.

Таблица 5
Рекомендуемый размер норматива стимулирования за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена высокого класса

№ п/п	Статус официального соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива стимулирования в % к должностному окладу тренера, за подготовку одного спортсмена (команды)	Рекомендуемый размер норматива стимулирования в % к должностному окладу за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)
1	2	3	4	5
1.	Спортивно-оздоровительный	весь период	5,6	3,3
Начальной подготовки	до года	6,7	2,8	6,7
	свыше года	10,0	5,0	12,5
Тренировочный (этап спортивной специализации)	второй и третий годы	16,7	7,4	22,2
	четвертый и последующие годы	33,3	12,5	33,3
Совершенствования спортивного мастерства	весь период	37,0	18,5	37,0
Высшего спортивного мастерства	весь период	50,0	33,3	50,0

90

№ п/п	Статус официального соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива стимулирования в % к должностному окладу тренера, за подготовку одного спортсмена (команды)	Рекомендуемый размер норматива стимулирования в % к должностному окладу за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)
1	2	3	4	5
1.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10
		2-3	до 80	до 8
		4-6	до 60	до 6
1.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакнада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8
		2-3	до 60	до 6
		4-6	до 40	до 4
1.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакнада спортивных школ (финалы), Спартакнада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6
		2-3	до 40	до 4
		4-6	до 20	до 2
1.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4
		2-3	до 20	до 2
2.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100	до 10
		2-3	до 80	до 8
		4-6	до 60	до 6
2.2.	За подготовку	1	до 80	до 8

² В перечень работников, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, включаются должности основного персонала организации (инструкторы-методисты, старшие инструкторы-методисты, администраторы тренировочного процесса, тренеры по смежным видам спорта, первый тренер, тренер, ранее участвовавший в подготовке спортсмена, специалист по подготовке спортивного инвентаря, хореографы, концертмейстеры, медицинские работники, психологи, механики по техническим видам спорта, судьи/переводчики).

³ К иным специалистам относятся работники административно-управленческого, вспомогательного персонала учреждения.

91	<table border="1"> <tr> <td>команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)</td> <td>2 – 3 4 – 6</td> <td>до 60 до 40</td> <td>до 6 до 4</td> <td>до 3 до 2</td> </tr> <tr> <td>2.3. За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юнионы и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)</td> <td>1 2 – 3 4 – 6</td> <td>до 60 до 40 до 20</td> <td>до 6 до 4 до 2</td> <td>до 3 до 2 до 1</td> </tr> <tr> <td>2.4. За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях</td> <td>1 2 – 3</td> <td>до 40 до 20</td> <td>до 4 до 2</td> <td>до 2 до 1</td> </tr> </table> <p>Размер норматива стимулирования тренера за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по основной занимаемой должности, основному месту работы по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям – до проведения следующих международных соревнований данного уровня.</p> <p>Если в период действия норматива стимулирования спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива стимулирования, соответственно, увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.</p> <p>При определении размера норматива стимулирования тренера в международных спортивных соревнованиях учитываются только</p>	команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	2 – 3 4 – 6	до 60 до 40	до 6 до 4	до 3 до 2	2.3. За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юнионы и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1 2 – 3 4 – 6	до 60 до 40 до 20	до 6 до 4 до 2	до 3 до 2 до 1	2.4. За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1 2 – 3	до 40 до 20	до 4 до 2	до 2 до 1	92	<p>результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований – включенных в спортивные сборные команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.</p> <p>11. Для должностей тренер-консультант, старший тренер спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, старший тренер по резерву спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, главный тренер спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры устанавливаются стимулирующие выплаты на основании критериев, утвержденных локальным нормативным актом учреждения, и включающие в себя показатели, зависящие от результатов выступления спортсменов на официальных спортивных соревнованиях, а также количества подготовленных членов спортивной сборной Российской Федерации по видам спорта.</p>	93	<p>Приложение 2 к Положению об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений дополнительного образования Ханты-Мансийского района в сфере физической культуры и спорта, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района</p> <p>Особенности оплаты и нормирования труда преподавателей</p> <p>1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.</p> <p>2. Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам, образовательным программам, кадрового обеспечения учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.</p> <p>3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.</p> <p>4. Объем учебной нагрузки педагогических работников установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.</p> <p>5. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.</p> <p>6. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы предусмотрена пунктом 16 раздела II приложения 2</p>
команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	2 – 3 4 – 6	до 60 до 40	до 6 до 4	до 3 до 2																
2.3. За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юнионы и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1 2 – 3 4 – 6	до 60 до 40 до 20	до 6 до 4 до 2	до 3 до 2 до 1																
2.4. За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1 2 – 3	до 40 до 20	до 4 до 2	до 2 до 1																

94	<p>настоящего постановления, является расчетной величиной для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением объема учебной (преподавательской) работы в неделю (год).</p> <p>7. За учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной (преподавательской) работы и исчисляется путем умножения размера ставки заработной платы, установленной за календарный месяц без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю (год) и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю (год), установленную за ставку заработной платы.</p>	95	<p>ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН</p> <p>ДУМА РЕШЕНИЕ</p> <p>21.06.2024</p> <p>О досрочном прекращении полномочий депутата Думы Ханты-Мансийского района седьмого созыва</p> <p>На основании заявления депутата Думы Ханты-Мансийского района седьмого созыва по избирательному округу № 7 Белякова Ярослава Адилевича об отставке по собственному желанию, в соответствии с пунктом 2 части 10 статьи 40 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», пунктом 2 части 1 статьи 22 Устава Ханты-Мансийского района, руководствуясь частью 1 статьи 31 Устава Ханты-Мансийского района,</p> <p>Дума Ханты-Мансийского района</p> <p>РЕШИЛА:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Досрочно прекратить полномочия депутата Думы Ханты-Мансийского района седьмого созыва по избирательному округу № 7 Белякова Ярослава Адилевича с 21 июня 2024 года, приняв его отставку по собственному желанию. 2. Направить настоящее решение в территориальную избирательную комиссию Ханты-Мансийского района. 3. Настоящее решение подлежит официальному опубликованию. <p>Председатель Думы Ханты-Мансийского района 21.06.2024</p> <p>Е.А. Данилова</p>
----	--	----	--


96	<p>ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН</p> <p>ДУМА РЕШЕНИЕ</p> <p>21.06.2024</p> <p>О присвоении звания «Почетный гражданин Ханты-Мансийского района»</p> <p>В целях поощрения личной деятельности, направленной на пользу Ханты-Мансийского района, обеспечение его благополучия и процветания, в соответствии со статьей 18 Устава Ханты-Мансийского района, Положением о присвоении звания «Почетный гражданин Ханты-Мансийского района», утвержденным решением Думы Ханты-Мансийского района от 16.02.2017 № 86 «Об утверждении Положения о присвоении звания «Почетный гражданин Ханты-Мансийского района», руководствуясь частью 1 статьи 31 Устава Ханты-Мансийского района,</p> <p>Дума Ханты-Мансийского района</p> <p>РЕШИЛА:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Присвоить звание «Почетный гражданин Ханты-Мансийского района»: За широкое признание у жителей Ханты-Мансийского района заслуг в области образования: - Маслюк Нине Георгиевне – пенсионеру (п. Кедровый); - Фатеевой Зинаиде Дмитриевне – пенсионеру (с. Кышик). 2. Настоящее решение подлежит официальному опубликованию (обнародованию). <p>Председатель Думы Ханты-Мансийского района 21.06.2024</p> <p>Е.А. Данилова</p>	97	<p>ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН</p> <p>ДУМА РЕШЕНИЕ</p> <p>21.06.2024</p> <p>О досрочном прекращении полномочий депутата Думы Ханты-Мансийского района седьмого созыва</p> <p>На основании заявления депутата Думы Ханты-Мансийского района седьмого созыва по избирательному округу № 7 Белякова Ярослава Адилевича об отставке по собственному желанию, в соответствии с пунктом 2 части 10 статьи 40 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», пунктом 2 части 1 статьи 22 Устава Ханты-Мансийского района, руководствуясь частью 1 статьи 31 Устава Ханты-Мансийского района,</p> <p>Дума Ханты-Мансийского района</p> <p>РЕШИЛА:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Досрочно прекратить полномочия депутата Думы Ханты-Мансийского района седьмого созыва по избирательному округу № 7 Белякова Ярослава Адилевича с 21 июня 2024 года, приняв его отставку по собственному желанию. 2. Направить настоящее решение в территориальную избирательную комиссию Ханты-Мансийского района. 3. Настоящее решение подлежит официальному опубликованию. <p>Председатель Думы Ханты-Мансийского района 21.06.2024</p> <p>Е.А. Данилова</p>
----	---	----	--


 <p style="text-align: center;">МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ХАНТЫ-МАНСКИЙ РАЙОН Ханты-Мансийский автономный округ – Югра</p> <p style="text-align: center;">АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНТЫ-МАНСЬКОГО РАЙОНА</p> <p style="text-align: center;">ПОСТАНОВЛЕНИЕ</p> <p>от 21.06.2024 № 554 <i>г. Ханты-Мансийск</i></p> <p>Об утверждении Порядка формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района</p> <p>На основании статей 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, части 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в целях установления системы оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района, руководствуясь статьей 32 Устава Ханты-Мансийского района:</p> <p>1. Утвердить: 1.1. Порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района согласно приложению 1 к настоящему постановлению. 1.2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов) руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района согласно приложению 2 к настоящему постановлению. 1.3. Порядок формирования компенсационных, стимулирующих и иных выплат руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района согласно приложению 3 к настоящему постановлению. 1.4. Порядок формирования фонда оплаты труда работников, руководителей муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района согласно приложению 4 к настоящему постановлению.</p>	<p style="text-align: center;">2</p> <p>2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 04.05.2024. 3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Ханты-Мансийского района по финансам Н.В.Болдыреву.</p> <p>Глава Ханты-Мансийского района К.Р.Минулин</p>	<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: right;">Приложение 1 к постановлению Администрации Ханты-Мансийского района от 21.06.2024 № 554</p> <p style="text-align: center;">Порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района (далее – Порядок)</p> <p style="text-align: center;">Раздел I. Общие положения</p> <p>1. Настоящий Порядок устанавливает основные этапы и принципы формирования системы оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений Ханты-Мансийского района (далее – работники учреждений, муниципальных учреждений).</p> <p>2. Понятия и термины, применяемые в настоящем постановлении, используются в значениях, определенных Бюджетным кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами, регулирующими сферу трудовых и бюджетных правоотношений.</p> <p style="text-align: center;">Раздел II. Порядок и условия формирования системы оплаты труда работников учреждений</p> <p>3. Обязательными для руководителей муниципальных учреждений (далее – работодатель, руководитель) являются следующие условия формирования системы оплаты труда работников учреждений:</p> <p>1) фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, установленных бюджетной сметой учреждения в соответствии с классификацией расходов бюджетов.</p> <p>Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется в пределах объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания (далее – субсидия на выполнение муниципального задания) из бюджета Ханты-Мансийского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;</p> <p>2) ежемесячная заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда работников муниципальных учреждений, не может быть меньше ежемесячной заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и соответствия категорий професий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих требованиям, предъявляемым Квалификационными справочниками.</p>
<p style="text-align: center;">4</p> <p>4. Штатная численность работников муниципальных учреждений устанавливается распоряжением Администрации Ханты-Мансийского района о создании муниципальных учреждений.</p> <p>5. Заработная плата работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы, компенсационных и стимулирующих выплат, не может быть менее размера минимальной заработной платы, установленной Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» (далее – Соглашение).</p> <p>6. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением, осуществляется работодателем в муниципальном казенном учреждении – в пределах средств, предусмотренных бюджетной сметой учреждения на оплату труда; в муниципальном бюджетном учреждении – в пределах средств, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению в виде субсидий на выполнение муниципального задания из бюджета Ханты-Мансийского района, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.</p> <p>7. При установлении Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре в размере, превышающем размер минимальной заработной платы, установленной Соглашением, работодатель производит регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до величины прожиточного минимума, установленной постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, для трудоспособного населения в автономном округе при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.</p> <p>8. При формировании системы оплаты труда руководителей, работников учреждений не допускается регулирование работодателем следующих вопросов: формирование и утверждение профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп и критериев отнесения професий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам; перенесение професий рабочих и должностей служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменение порядка регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том</p>	<p style="text-align: center;">5</p> <p>числе введения оплаты труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы; применение наименования должностей (професий) работников, не соответствующих наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, професий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и професий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, професиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений; утверждение квалификационных характеристик по должностям служащих и професиям рабочих; отступление от единого реестра ученых степеней и ученых званий и порядка присуждения ученых степеней, утверждаемых в установленном порядке; установление повышающих коэффициентов за наличие среднего профессионального или высшего образования при формировании размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования; установление по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различий в размерах повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы; установление понижающих коэффициентов по должностям служащих, сформированным в профессиональную квалификационную группу должностей, занятие которых требует наличия высшего образования, в случае принятия на такую должность лица, у которого отсутствует высшее образование.</p> <p>9. При формировании системы оплаты труда работников учреждений предусматривается условие о непрерывности расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников бюджетных и казенных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности Администрации Ханты-Мансийского района, осуществляющей функции и полномочия учредителя этих учреждений (далее также учредитель).</p> <p>Указанная норма применяется в отношении учреждений.</p>	<p style="text-align: center;">6</p> <p>осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных муниципальными правовыми актами, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на учредителя, а также обеспечивающих деятельность учредителя (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, деопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).</p> <p>В целях настоящего Порядка расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности учредителя, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности учредителя, на установленную численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности учредителя, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Администрацией Ханты-Мансийского района до руководителя подведомственного муниципального учреждения.</p> <p>Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного муниципального учреждения на численность работников подведомственного муниципального учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).</p> <p>При расчете среднемесячного уровня заработной платы работников муниципальных учреждений не учитывается заработная плата и численность работников, финансируемых за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.</p> <p style="text-align: center;">Раздел III. Структура и содержание Положения об установлении системы оплаты труда учреждения</p> <p>10. При формировании Положения об установлении системы оплаты труда учреждения (далее – Положение учреждения) работодателем обязан руководствоваться приложениями 1 – 4 к настоящему постановлению, нормами трудового законодательства, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и предусматривать в Положении учреждения: 1) условия, обеспечивающие зависимость заработной платы каждого работника учреждения от его</p>
<p style="text-align: center;">7</p> <p>квалификации, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного им труда; равную оплату за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов) работников, компенсационных и стимулирующих выплат; повышение уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; 2) следующие обязательные разделы: 2.1. Раздел «Общие положения», содержащий: преамбулу со ссылкой на основании издания Положения учреждения; общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы; краткую характеристику системы оплаты труда, применяемой для отдельных категорий работников. 2.2. Раздел «Порядок и условия оплаты труда работников учреждения», содержащий: перечни профессиональных квалификационных групп работников в разрезе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с указанием перечня професий рабочих и должностей специалистов и служащих учреждения, и критериев отнесения професий и должностей работников учреждения к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням; порядок применения и размеры окладов (должностных окладов) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей (професий) к соответствующим профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям (професиям). Размеры окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему постановлению; размеры, порядок и условия установления компенсационных выплат в соответствии с приложениями 2, 3 к настоящему постановлению с указанием структурных подразделений муниципального учреждения, перечня должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливаются компенсационные выплаты, размера указанных выплат и перечня документов, дающих право на установление указанных выплат; размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат в соответствии с приложениями 3, 4 к настоящему постановлению; условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя и главного бухгалтера в соответствии с приложениями 2, 3 к настоящему</p>	<p style="text-align: center;">8</p> <p>постановлению; порядок выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни. 2.3. Раздел «Другие вопросы оплаты труда» либо «Заключительные положения», отражающий особенности оплаты труда отдельных категорий работников, которые, по мнению работодателя, целесообразно отразить в Положениях учреждений с учетом специфики трудовых отношений. 15. Учреждения руководствуются настоящим постановлением при разработке и утверждении соглашений, коллективных договоров и локальных нормативных актов по оплате труда работников учреждений.</p>	<p style="text-align: center;">9</p> <p style="text-align: right;">Приложение 2 к постановлению Администрации Ханты-Мансийского района от 21.06.2024 № 554</p> <p style="text-align: center;">Порядок установления размеров окладов (должностных окладов) руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района (далее – Порядок)</p> <p style="text-align: center;">Раздел I. Общие положения</p> <p>1. Настоящий Порядок определяет основные принципы установления размеров окладов (должностных окладов) руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района за исполнение должностных (трудовых) обязанностей (функций) определенной сложности за календарный месяц.</p> <p>2. Сложность выполняемых работ определяется работодателем с учетом требований, предъявляемых Квалификационными справочниками и нормативными правовыми актами, содержащими используемые квалификационные характеристики професий рабочих, должностей руководителей, специалистов и служащих.</p> <p>3. В зависимости от сложности выполняемых работ и требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, професии рабочих и должности служащих распределяются работодателем по профессиональным квалификационным группам.</p> <p>4. Отнесение професий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации по сферам экономической деятельности, осуществляется работодателем по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим професиям рабочих и (или) для занятия соответствующих должностей служащих.</p> <p style="text-align: center;">Раздел II. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников учреждений</p> <p>5. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), профессиональным стандартам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работника, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, устанавливаются в следующих размерах:</p>

<p>10</p> <p>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня» (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Квалификационные уровни</th> <th>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</th> <th>Оклад (должностной оклад), рублей</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 квалификационный уровень</td> <td>агент по снабжению; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка</td> <td>4080</td> </tr> </tbody> </table> <p>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Квалификационные уровни</th> <th>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</th> <th>Оклад (должностной оклад), рублей</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 квалификационный уровень</td> <td>администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техники всех наименований</td> <td>4895</td> </tr> <tr> <td>2 квалификационный уровень</td> <td>заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; диспетчер; техники всех наименований, по которым устанавливается II внутридолжностная категория</td> <td>5292</td> </tr> <tr> <td>3 квалификационный уровень</td> <td>начальник хозяйственного отдела; техники всех наименований, по которым устанавливается I внутридолжностная категория</td> <td>5813</td> </tr> <tr> <td>4 квалификационный уровень</td> <td>механик</td> <td>6396</td> </tr> </tbody> </table> <p>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Квалификационные уровни</th> <th>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</th> <th>Оклад (должностной оклад), рублей</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 квалификационный уровень</td> <td>администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техники всех наименований</td> <td>4895</td> </tr> <tr> <td>2 квалификационный уровень</td> <td>заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; диспетчер; техники всех наименований, по которым устанавливается II внутридолжностная категория</td> <td>5292</td> </tr> <tr> <td>3 квалификационный уровень</td> <td>начальник хозяйственного отдела; техники всех наименований, по которым устанавливается I внутридолжностная категория</td> <td>5813</td> </tr> <tr> <td>4 квалификационный уровень</td> <td>механик</td> <td>6396</td> </tr> </tbody> </table>	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей	1 квалификационный уровень	агент по снабжению; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка	4080	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей	1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техники всех наименований	4895	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; диспетчер; техники всех наименований, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5292	3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела; техники всех наименований, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5813	4 квалификационный уровень	механик	6396	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей	1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техники всех наименований	4895	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; диспетчер; техники всех наименований, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5292	3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела; техники всех наименований, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5813	4 квалификационный уровень	механик	6396	<p>11</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>1 квалификационный уровень</td> <td>специалист по кадрам; юристконсульт; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); экономист всех наименований; документовед; инженер; эксперт; менеджер</td> <td>6396</td> </tr> <tr> <td>2 квалификационный уровень</td> <td>юрисконсульт; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); экономист всех наименований; документовед; инженер; эксперт; менеджер (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория)</td> <td>7033</td> </tr> <tr> <td>3 квалификационный уровень</td> <td>юрисконсульт; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); экономист всех наименований; документовед; инженер; эксперт; менеджер (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория)</td> <td>7728</td> </tr> <tr> <td>4 квалификационный уровень</td> <td>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»; ведущий экономист; ведущий инженер</td> <td>8514</td> </tr> <tr> <td>5 квалификационный уровень</td> <td>заместитель главного бухгалтера, главный специалист отдела</td> <td>9374</td> </tr> </tbody> </table> <p>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)</p>	1 квалификационный уровень	специалист по кадрам; юристконсульт; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); экономист всех наименований; документовед; инженер; эксперт; менеджер	6396	2 квалификационный уровень	юрисконсульт; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); экономист всех наименований; документовед; инженер; эксперт; менеджер (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория)	7033	3 квалификационный уровень	юрисконсульт; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); экономист всех наименований; документовед; инженер; эксперт; менеджер (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория)	7728	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»; ведущий экономист; ведущий инженер	8514	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера, главный специалист отдела	9374	<p>12</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Квалификационные уровни</th> <th>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</th> <th>Оклад (должностной оклад), рублей</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 квалификационный уровень</td> <td>начальник отдела (кадров, материально-технического снабжения, охраны труда, спецотдела), начальник единой дежурно-диспетчерской службы и др.</td> <td>9189</td> </tr> <tr> <td>2 квалификационный уровень</td> <td>главный механик; главный энергетик; главный диспетчер; главный специалист по защите информации</td> <td>9641</td> </tr> </tbody> </table> <p>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Квалификационные уровни</th> <th>Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням</th> <th>Оклад (должностной оклад), рублей</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 квалификационный уровень</td> <td>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; сторож; гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; оператор копировальных и множительных машин; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; подсобный рабочий</td> <td>4080</td> </tr> <tr> <td>2 квалификационный уровень</td> <td>профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)</td> <td>4490</td> </tr> </tbody> </table>	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей	1 квалификационный уровень	начальник отдела (кадров, материально-технического снабжения, охраны труда, спецотдела), начальник единой дежурно-диспетчерской службы и др.	9189	2 квалификационный уровень	главный механик; главный энергетик; главный диспетчер; главный специалист по защите информации	9641	Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; сторож; гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; оператор копировальных и множительных машин; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; подсобный рабочий	4080	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4490
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей																																																																					
1 квалификационный уровень	агент по снабжению; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка	4080																																																																					
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей																																																																					
1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техники всех наименований	4895																																																																					
2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; диспетчер; техники всех наименований, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5292																																																																					
3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела; техники всех наименований, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5813																																																																					
4 квалификационный уровень	механик	6396																																																																					
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей																																																																					
1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техники всех наименований	4895																																																																					
2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; диспетчер; техники всех наименований, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5292																																																																					
3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела; техники всех наименований, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5813																																																																					
4 квалификационный уровень	механик	6396																																																																					
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам; юристконсульт; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); экономист всех наименований; документовед; инженер; эксперт; менеджер	6396																																																																					
2 квалификационный уровень	юрисконсульт; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); экономист всех наименований; документовед; инженер; эксперт; менеджер (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория)	7033																																																																					
3 квалификационный уровень	юрисконсульт; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); экономист всех наименований; документовед; инженер; эксперт; менеджер (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория)	7728																																																																					
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»; ведущий экономист; ведущий инженер	8514																																																																					
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера, главный специалист отдела	9374																																																																					
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей																																																																					
1 квалификационный уровень	начальник отдела (кадров, материально-технического снабжения, охраны труда, спецотдела), начальник единой дежурно-диспетчерской службы и др.	9189																																																																					
2 квалификационный уровень	главный механик; главный энергетик; главный диспетчер; главный специалист по защите информации	9641																																																																					
Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей																																																																					
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; сторож; гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; оператор копировальных и множительных машин; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; подсобный рабочий	4080																																																																					
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4490																																																																					
<p>13</p> <p>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Квалификационные уровни</th> <th>Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням</th> <th>Оклад (должностной оклад), рублей</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 квалификационный уровень</td> <td>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля всех типов, автобуса до 7 метров; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин</td> <td>4490</td> </tr> <tr> <td>2 квалификационный уровень</td> <td>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</td> <td>4967</td> </tr> <tr> <td>3 квалификационный уровень</td> <td>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</td> <td>5470</td> </tr> <tr> <td>4 квалификационный уровень</td> <td>наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы (особо ответственные работы); водитель автомобиля; слесарь-</td> <td>6024</td> </tr> </tbody> </table>	Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля всех типов, автобуса до 7 метров; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	4490	2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4967	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5470	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы (особо ответственные работы); водитель автомобиля; слесарь-	6024	<p>14</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>сантехник; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Примечание: К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 и более разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или более высокой сложности. Должностной оклад 4 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» может устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования. Установление конкретному рабочему должностного оклада 4 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» в соответствии с указанными профессиями рабочих осуществляется приказом руководителя учреждения по согласованию с выбранным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер. Отмена оплаты труда по должностным окладам 4 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» является изменением условий оплаты труда, о котором работники должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.</p> <p>Профессиональная квалификационная группа должностей работников внутреннего водного транспорта второго уровня (приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 № 392н)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Квалификационные уровни</th> <th>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</th> <th>Оклад (должностной оклад), рублей</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 квалификационный уровень</td> <td>матрос; моторист; рулевой (кормщик)</td> <td>5911</td> </tr> <tr> <td>2 квалификационный уровень</td> <td>профессии рабочих, отнесенные к I квалификационному уровню, по которым может устанавливаться производное наименование «старший»</td> <td>6488</td> </tr> <tr> <td>4 квалификационный уровень</td> <td>помощник капитана самоходного судна</td> <td>7239</td> </tr> </tbody> </table>	сантехник; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования			Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей	1 квалификационный уровень	матрос; моторист; рулевой (кормщик)	5911	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к I квалификационному уровню, по которым может устанавливаться производное наименование «старший»	6488	4 квалификационный уровень	помощник капитана самоходного судна	7239	<p>15</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>судна (до 330 кВт); помощник механика самоходного судна (до 330 кВт)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5 квалификационный уровень</td> <td>первый помощник механика самоходного судна (до 330 кВт); помощник капитана самоходного судна (от 331 кВт до 550 кВт); старший помощник капитана самоходного судна (до 330 кВт)</td> <td>7962</td> </tr> <tr> <td>6 квалификационный уровень</td> <td>механик самоходного судна (до 330 кВт); помощник механика самоходного судна (от 331 кВт до 550 кВт)</td> <td>8439</td> </tr> <tr> <td>7 квалификационный уровень</td> <td>капитан самоходного судна (до 330 кВт); электромеханик самоходного судна (от 331 до 550 кВт)</td> <td>8813</td> </tr> <tr> <td>8 квалификационный уровень</td> <td>механик самоходного судна (от 331 кВт до 550 кВт)</td> <td>9188</td> </tr> <tr> <td>9 квалификационный уровень</td> <td>капитан самоходного судна (от 331 кВт до 550 кВт)</td> <td>9753</td> </tr> </tbody> </table> <p>Профессиональная квалификационная группа должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах (приказ Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 № 242н) Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Квалификационные уровни</th> <th>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</th> <th>Оклад (должностной оклад), рублей</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 квалификационный уровень</td> <td>инспектор (старший инспектор) по основной деятельности</td> <td>5911</td> </tr> </tbody> </table> <p>Должности специалистов, занимающих должности и профессии, установленные профессиональными стандартами (приказ Минтруда России от 10.09.2015 № 625н)</p>	судна (до 330 кВт); помощник механика самоходного судна (до 330 кВт)			5 квалификационный уровень	первый помощник механика самоходного судна (до 330 кВт); помощник капитана самоходного судна (от 331 кВт до 550 кВт); старший помощник капитана самоходного судна (до 330 кВт)	7962	6 квалификационный уровень	механик самоходного судна (до 330 кВт); помощник механика самоходного судна (от 331 кВт до 550 кВт)	8439	7 квалификационный уровень	капитан самоходного судна (до 330 кВт); электромеханик самоходного судна (от 331 до 550 кВт)	8813	8 квалификационный уровень	механик самоходного судна (от 331 кВт до 550 кВт)	9188	9 квалификационный уровень	капитан самоходного судна (от 331 кВт до 550 кВт)	9753	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей	1 квалификационный уровень	инспектор (старший инспектор) по основной деятельности	5911															
Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей																																																																					
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля всех типов, автобуса до 7 метров; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	4490																																																																					
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4967																																																																					
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5470																																																																					
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы (особо ответственные работы); водитель автомобиля; слесарь-	6024																																																																					
сантехник; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования																																																																							
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей																																																																					
1 квалификационный уровень	матрос; моторист; рулевой (кормщик)	5911																																																																					
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к I квалификационному уровню, по которым может устанавливаться производное наименование «старший»	6488																																																																					
4 квалификационный уровень	помощник капитана самоходного судна	7239																																																																					
судна (до 330 кВт); помощник механика самоходного судна (до 330 кВт)																																																																							
5 квалификационный уровень	первый помощник механика самоходного судна (до 330 кВт); помощник капитана самоходного судна (от 331 кВт до 550 кВт); старший помощник капитана самоходного судна (до 330 кВт)	7962																																																																					
6 квалификационный уровень	механик самоходного судна (до 330 кВт); помощник механика самоходного судна (от 331 кВт до 550 кВт)	8439																																																																					
7 квалификационный уровень	капитан самоходного судна (до 330 кВт); электромеханик самоходного судна (от 331 до 550 кВт)	8813																																																																					
8 квалификационный уровень	механик самоходного судна (от 331 кВт до 550 кВт)	9188																																																																					
9 квалификационный уровень	капитан самоходного судна (от 331 кВт до 550 кВт)	9753																																																																					
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей																																																																					
1 квалификационный уровень	инспектор (старший инспектор) по основной деятельности	5911																																																																					
<p>16</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Наименование должности</th> <th>Уровень квалификации</th> <th>Оклад (должностной оклад), рублей</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Специалист по закупкам</td> <td>5</td> <td>7033</td> </tr> <tr> <td>Старший специалист по закупкам</td> <td>6</td> <td>8514</td> </tr> <tr> <td>Ведущий специалист</td> <td>7</td> <td>9189</td> </tr> </tbody> </table> <p>Должности руководителей и специалистов, занимающих должности и профессии, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам</th> <th>Оклад (должностной оклад), рублей</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Помощник дежурного оперативного (Оператор - 112) <1></td> <td>5384</td> </tr> <tr> <td>Дежурный оперативный <1></td> <td>5911</td> </tr> <tr> <td>Специалист в области охраны труда <2> (код обобщенной трудовой функции А уровень квалификации 6)</td> <td>6396</td> </tr> <tr> <td>Специалист в области охраны труда <2> (код обобщенной трудовой функции В уровень квалификации 6)</td> <td>7033</td> </tr> <tr> <td>Специалист в области охраны труда <2> (код обобщенной трудовой функции С уровень квалификации 7)</td> <td>8514</td> </tr> <tr> <td>Заместитель начальника отдела, заместитель начальника единой дежурно-диспетчерской службы - старший дежурный оперативный</td> <td>8514</td> </tr> <tr> <td>Главный инженер <3></td> <td>9641</td> </tr> <tr> <td>Заместитель директора (руководителя) учреждения; главный бухгалтер <3></td> <td>11060</td> </tr> <tr> <td>Директор (руководитель)</td> <td>16315</td> </tr> </tbody> </table> <p><1> Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ 22.7.01-2021 «Безопасность в чрезвычайных ситуациях, единая дежурно-диспетчерская служба, основные положения»; <2> Приказ Минтруда России от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»; <3> Постановление Минтруда России от 21.08.1998 № 37 «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих».</p>	Наименование должности	Уровень квалификации	Оклад (должностной оклад), рублей	Специалист по закупкам	5	7033	Старший специалист по закупкам	6	8514	Ведущий специалист	7	9189	Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам	Оклад (должностной оклад), рублей	Помощник дежурного оперативного (Оператор - 112) <1>	5384	Дежурный оперативный <1>	5911	Специалист в области охраны труда <2> (код обобщенной трудовой функции А уровень квалификации 6)	6396	Специалист в области охраны труда <2> (код обобщенной трудовой функции В уровень квалификации 6)	7033	Специалист в области охраны труда <2> (код обобщенной трудовой функции С уровень квалификации 7)	8514	Заместитель начальника отдела, заместитель начальника единой дежурно-диспетчерской службы - старший дежурный оперативный	8514	Главный инженер <3>	9641	Заместитель директора (руководителя) учреждения; главный бухгалтер <3>	11060	Директор (руководитель)	16315	<p>17</p> <p>6. Наименования должностей (профессий) работников муниципальных учреждений, не вошедших в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации по сферам экономической деятельности, приведены в соответствии с требованиями, предъявляемыми Квалификационным справочником для данных категорий должностей (профессий) работников.</p> <p>При формировании штатных расписаний работников муниципальных учреждений работодатели используют наименования должностей (профессий), не вошедших в профессиональные квалификационные группы, в строгом соответствии с наименованиями должностей (профессий), указанными в пункте 5 настоящего раздела.</p> <p>7. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, водителям автомобилей всех типов, независимо от грузоподъемности, на время выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ или на определенный период времени (месяц, квартал, год) соответствующим работодателем в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения оклады, установленные в соответствии с пунктом 5 настоящего раздела, с применением к ним повышающего коэффициента к окладу, увеличиваются от 30 до 60 процентов при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Критерии, в зависимости от которых увеличиваются установленные оклады, с учетом повышающего коэффициента к окладу устанавливаются коллективным договором учреждения или Положением учреждения.</p> <p>В штатное расписание учреждения оклады по указанным профессиям включаются без учета указанного увеличения.</p> <p>8. Конкретный перечень профессий высококвалифицированных рабочих, а также перечень важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений, разработанными в соответствии с нормами трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с участием профсоюзного органа работников учреждения.</p> <p>9. Работодатель, исходя из профессиональных квалификационных групп, при установлении размеров окладов рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждения, применяет: 1) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности (профессии) (далее - повышающий коэффициент по занимаемой должности) в размере до 2,0. Решение о применении повышающих коэффициентов по занимаемой должности принимается работодателем с учетом внутридолжностного категорирования по соответствующим профессиональным квалификационным группам, за исключением руководителей учреждений,</p>	<p>18</p> <p>работников, замещающих должности руководителей структурных подразделений учреждения и их заместителей, которым данный повышающий коэффициент, устанавливается с учетом уровня профессионализма, характера и важности решаемых вопросов, сложности, значимости участка деятельности, специфика его деятельности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных локальным актом учреждения.</p> <p>Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается: в муниципальных казенных учреждениях в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных бюджетной сметой учреждения на оплату труда работников; в муниципальных бюджетных учреждениях в пределах средств, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению в виде субсидий на выполнение муниципального задания из бюджета Ханты-Мансийского района, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности;</p> <p>2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за присвоенную квалификационную категорию должностям автомобильщиков (за отработанное в качестве водителя время) I класса - 0,25; 2 класса - 0,10; 3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) руководителю, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - в соответствии с приложением 3 к настоящему постановлению.</p> <p>10. Повышающие коэффициенты, указанные в пункте 9 настоящего раздела, применяются к окладу (должностному окладу) руководителя, работника по занимаемой должности (профессии) и образуют новый установленный должностной оклад. Установленный оклад (должностной оклад) учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.</p> <p>11. Размер установленного должностного оклада руководителя, работника учреждения определяется как произведение оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии), установленного в пункте 5 настоящего раздела, на соответствующие повышающие коэффициенты, указанные в пункте 9 настоящего раздела, по следующей формуле: УДО = ДО * (1 + ПК₁ + ПК₂ + ПК₃), где УДО - размер установленного оклада (должностного оклада) руководителя, работника учреждения; ДО - размер оклада (должностного оклада) руководителя, работника учреждения, установленного в пункте 5 настоящего раздела; ПК₁ - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности (профессии); ПК₂ - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу)</p>																																					
Наименование должности	Уровень квалификации	Оклад (должностной оклад), рублей																																																																					
Специалист по закупкам	5	7033																																																																					
Старший специалист по закупкам	6	8514																																																																					
Ведущий специалист	7	9189																																																																					
Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам	Оклад (должностной оклад), рублей																																																																						
Помощник дежурного оперативного (Оператор - 112) <1>	5384																																																																						
Дежурный оперативный <1>	5911																																																																						
Специалист в области охраны труда <2> (код обобщенной трудовой функции А уровень квалификации 6)	6396																																																																						
Специалист в области охраны труда <2> (код обобщенной трудовой функции В уровень квалификации 6)	7033																																																																						
Специалист в области охраны труда <2> (код обобщенной трудовой функции С уровень квалификации 7)	8514																																																																						
Заместитель начальника отдела, заместитель начальника единой дежурно-диспетчерской службы - старший дежурный оперативный	8514																																																																						
Главный инженер <3>	9641																																																																						
Заместитель директора (руководителя) учреждения; главный бухгалтер <3>	11060																																																																						
Директор (руководитель)	16315																																																																						

<p>19</p> <p>за присвоенную квалификационную категорию водителям автомобилей; ПК) - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) руководителю, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.</p> <p>12. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), указанные в пункте 9 настоящего раздела, являются гарантированными, устанавливаются руководителю, работнику учреждения на календарный год с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами местного бюджета.</p> <p>Порядок и условия применения работодателем повышающих коэффициентов, указанных в пункте 9 раздела II, определяются: в отношении работников учреждения – Положением учреждения; в отношении руководителей учреждений – распоряжением Администрации Ханты-Мансийского района.</p> <p>Руководителю учреждения размер повышающего коэффициента устанавливается распоряжением работодателя.</p> <p>13. Необходимость и возможность корректировки размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений, утвержденных пунктом 5 настоящего раздела, определяют главные распорядители бюджетных средств на основе информации (расчетов) по объемам утвержденного бюджетного финансирования, предоставленной соответствующим подведомственным муниципальным учреждением.</p>	<p>20</p> <p>Приложение 3 к постановлению Администрации Ханты-Мансийского района от 21.06.2024 № 554</p> <p>Порядок формирования компенсационных, стимулирующих и иных выплат руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района (далее – Порядок)</p> <p>Раздел I. Общие положения</p> <p>1. Настоящий Порядок устанавливает основные принципы формирования компенсационных, стимулирующих и иных выплат фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района (далее – работники либо работники учреждений).</p> <p>2. Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные приложениями 3, 4 к настоящему постановлению, обеспечиваются работникам учреждения соответствующими главными распорядителями бюджетных средств за счет средств, предусмотренных пунктом 3 раздела II приложения 1 к настоящему постановлению.</p> <p>3. Конкретный размер компенсационных, стимулирующих и иных выплат для работников учреждений устанавливается Положением учреждения в соответствии с настоящим постановлением.</p> <p>Раздел II. Построение системы компенсационных выплат руководителей, работников муниципальных учреждений</p> <p>4. Компенсационные выплаты устанавливаются работодателем в процентах или в абсолютных размерах к установленным окладам (должностным окладам) руководителей, работников учреждений, если иное не установлено настоящим постановлением.</p> <p>5. Перечень видов компенсационных выплат включает в себя: 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда; 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: ежемесячная доплата водителям за ненормированный рабочий день, работу в особом режиме - в размере до 120 процентов от установленного оклада за фактически отработанное в качестве водителя время (конкретный размер доплат устанавливается в порядке и на условиях, определенных Положением учреждения); ежемесячная доплата плавоставу за особый режим работы –</p>	<p>21</p> <p>в размере до 60 процентов от установленного оклада за фактически отработанное время (конкретный размер доплаты устанавливается в порядке и на условиях, определенных Положением учреждения); доплата за расширение зоны обслуживания; доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.</p> <p>Размер доплат за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на которые они устанавливаются, определяются с соблюдением норм Трудового кодекса Российской Федерации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляется приказом (распоряжением) работодателя;</p> <p>3) доплата за совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляется приказом по учреждению;</p> <p>4) доплата за сверхурочную работу; 5) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; 6) доплата к установленному окладу (должностному окладу) за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов работникам муниципальных учреждений – 40 процентов; 7) ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.</p> <p>Надбавка выплачивается в размерах, установленных Правительством Российской Федерации, и устанавливается работникам учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности и объема сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях; 8) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.</p> <p>Оплата труда работников учреждений осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и муниципальными правовыми актами.</p> <p>6. Размеры выплат, указанных в пункте 5 настоящего раздела, не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.</p> <p>7. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру</p>															
<p>22</p> <p>учреждения с учетом условий труда устанавливаются компенсационные выплаты по видам и размерам, предусмотренным приложениями 3, 4 к настоящему постановлению.</p> <p>Раздел III. Построение системы стимулирующих и иных выплат руководителей и работников муниципальных учреждений</p> <p>8. В целях стимулирования руководителей и работников муниципальных учреждений к качественному труду, достигнуто конкретных результатов в работе, высокого уровня профессиональной квалификации и мастерства работодатель устанавливает стимулирующие выплаты.</p> <p>На стимулирование могут быть направлены средства из обоснованно сложившейся экономии по фонду оплаты труда, независимо от источников поступления указанных средств.</p> <p>Установление стимулирующих выплат работникам учреждения производится с учетом показателей результатов труда, утвержденных Положением учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения, приказом по учреждению.</p> <p>Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения производится приказом (распоряжением) работодателя.</p> <p>9. Система стимулирования отражается в Положении учреждения и содержит следующие элементы: 1) вводную часть, указывающую на цель и источники финансовых средств для обеспечения стимулирования; 2) круг работников, на которых распространяются стимулирующие выплаты (перечисление должностей (профессий), наименований подразделений, видов деятельности); 3) периодичность выплат (ежемесячная, по результатам работы за год, единовременная); 4) количественные и качественные показатели (включая порядок их применения) по каждому виду стимулирующих выплат; 5) размеры стимулирующих выплат; 6) основания (перечень упущений в работе) для снижения либо невыплаты стимулирующих выплат, а также порядок такого снижения или невыплаты; 7) ответственных (структурное подразделение либо конкретное должностное лицо, отвечающее за достоверность учета фактически достигнутых результатов применения системы стимулирования).</p> <p>10. Стимулирующие выплаты устанавливаются работодателем в процентах или коэффициентах к установленным окладам (должностным окладам) в порядке, предусмотренном приложениями 3, 4 к настоящему постановлению.</p> <p>11. Система стимулирующих и иных выплат включает в себя:</p>	<p>23</p> <p>1) ежемесячную надбавку за интенсивность и высокие результаты работы.</p> <p>Критерии установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы формируются с учетом специфики деятельности муниципального учреждения.</p> <p>Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику на срок не более чем до конца календарного года и мотивирует работника к выполнению больших объемов работ с наименьшим количеством затраченных ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.).</p> <p>В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены: функции, составляющие содержание труда; сложность выполняемых работ; большой объем работ за относительно наименьший временной интервал.</p> <p>Условия поощрения работников учитывают систему оценки объема, качества и эффективности выполняемой работы, которая основывается на учете конечных результатов и включает набор показателей, имеющих количественное выражение;</p> <p>2) ежемесячную надбавку за выслугу лет.</p> <p>Надбавка за выслугу лет является персонализированной и устанавливается каждому работнику индивидуально с учетом общего количества лет, проработанных в сфере деятельности, дающей практические знания и навыки, соответствующие сфере деятельности учреждения и занимаемой должности. Порядок принятия решения и период времени, необходимый для приобретения права на выплату за выслугу лет, закрепляется в Положении учреждения в соответствии с настоящим постановлением.</p> <p>3) повышающий коэффициент к установленному окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком: за ученую степень доктора наук – 0,2; за ученую степень кандидата наук – 0,1; награжденным орденами и медалями, ведомственными знаками отличия в труде либо удостоенным почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации или Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, соответствующими профилю выполняемой работы, – 0,1.</p> <p>При наличии у работника двух и более оснований, выплаты по повышающему коэффициенту к установленному окладу (должностному окладу) производится только по одному из оснований по желанию работника;</p> <p>4) премия по результатам работы (за месяц, год).</p> <p>4.1. Премия по итогам работы за месяц устанавливается</p>	<p>24</p> <p>работодателем с учетом следующих показателей: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в течение установленного периода в выполнении важных работ и мероприятиях.</p> <p>Ежемесячно, до 25 числа текущего месяца, работодатель определяет размер премии по итогам работы за месяц работнику с учетом предложений непосредственного руководителя. Размер премии оформляется ведомостью на выплату премии по итогам работы за месяц.</p> <p>В ведомости на выплату премии по итогам работы за месяц отражаются следующие сведения: фамилия, имя, отчество, занимаемая должность, размер премии по итогам работы за месяц в процентах, в случае снижения премии – процент ее снижения и причины снижения.</p> <p>Ведомость на выплату премии по итогам работы за месяц утверждается работодателем.</p> <p>Перечень упущений, являющихся основанием для снижения (невыплаты) премии по итогам работы за месяц:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>№ п/п</th> <th>Упущения, за которые производится снижение размера выплаты премии</th> <th>Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера поощрения)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов</td> <td>100 процентов</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, приказов, решений и поручений</td> <td>100 процентов</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Некачественное и несвоевременное рассмотрение обращений, писем от организаций и граждан</td> <td>50 процентов</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление</td> <td>100 процентов</td> </tr> </tbody> </table>	№ п/п	Упущения, за которые производится снижение размера выплаты премии	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера поощрения)	1.	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов	100 процентов	2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, приказов, решений и поручений	100 процентов	3.	Некачественное и несвоевременное рассмотрение обращений, писем от организаций и граждан	50 процентов	4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление	100 процентов
№ п/п	Упущения, за которые производится снижение размера выплаты премии	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера поощрения)															
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов	100 процентов															
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, приказов, решений и поручений	100 процентов															
3.	Некачественное и несвоевременное рассмотрение обращений, писем от организаций и граждан	50 процентов															
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление	100 процентов															
<p>25</p> <table border="1"> <tr> <td>неверной информации</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5. Невыполнение поручения руководителя</td> <td>100 процентов</td> </tr> <tr> <td>6. Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений</td> <td>50 процентов</td> </tr> <tr> <td>7. Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка</td> <td>70 процентов</td> </tr> <tr> <td>8. Невыполнение локальных правовых актов органа местного самоуправления (его структурного подразделения), учреждения</td> <td>50 процентов</td> </tr> </table> <p>Снижение размера премии по итогам работы за месяц оформляется распоряжением (приказом) работодателя на основании представленной докладной записки непосредственного руководителя работника.</p> <p>В случае снижения (невыплаты) премии по итогам работы за месяц работник должен быть ознакомлен с приказом работодателя, в котором указан размер премии по итогам работы за месяц, процент снижения, причины и основания снижения (невыплаты) премии. При применении дисциплинарного взыскания – увольнение по соответствующим основаниям, премия по итогам работы за месяц не выплачивается.</p> <p>Работники, которым снижен размер премии по итогам работы за месяц, имеют право обжаловать распоряжение (приказ) работодателя в установленном законодательством порядке, факт обжалования не приостанавливает действие распоряжения (приказа) работодателя.</p> <p>При снижении размера премии по результатам работы за месяц уменьшение размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов не допускается.</p> <p>4.2. Премия по результатам работы за год выплачивается при наличии средств по фонду оплаты труда в сроки и размерах, установленных распоряжением Администрации Ханты-Мансийского района.</p> <p>Премия по результатам работы за год выплачивается в размере не более трех установленных должностных окладов руководителя учреждения, работника учреждения определяемых в соответствии с пунктом 11 раздела II приложения 2 к настоящему постановлению 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).</p> <p>4.3. Премия по результатам работы за месяц, год начисляется пропорционально фактически отработанному времени соответственно в месяце, календарном году согласно таблице учета рабочего времени.</p> <p>В фактически отработанное время для исчисления премии по результатам работы за год включается время нахождения работника в служебной командировке, ежегодного оплачиваемого отпуска, на курсах повышения квалификации, профессиональной подготовке, переподготовке,</p>	неверной информации		5. Невыполнение поручения руководителя	100 процентов	6. Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений	50 процентов	7. Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка	70 процентов	8. Невыполнение локальных правовых актов органа местного самоуправления (его структурного подразделения), учреждения	50 процентов	<p>26</p> <p>стажировке, на дополнительный день отдыха, предоставленном работнику, за сдачу крови и ее компонентов. Время работы в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев осуществления трудовой деятельности по сменному графику), период временной нетрудоспособности, дни нахождения в учебном отпуске в расчет премии по результатам работы за год не включаются.</p> <p>Работникам учреждения, осуществляющим трудовую деятельность по сменному графику в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, премия за год начисляется исходя из суммированного учета рабочего времени. Для данной категории работников в расчет премии по результатам работы за год включается время работы в выходные и нерабочие праздничные дни.</p> <p>При переводе руководителя, работника учреждения на иную должность и (или) изменении установленного должностного оклада в течение календарного года, за который производится начисление премии, расчет премии по результатам работы за год производится отдельно по периодам занимаемых должностей и (или) установленного должностного оклада, результаты расчетов суммируются. Норма рабочего времени применяется отдельно для каждого периода по занимаемой должности и (или) установленного должностного оклада.</p> <p>12. Премия по результатам работы за год снижается либо не выплачивается по следующим основаниям: на 100% – в случае применения к работнику, руководителю 3-х и более дисциплинарных взысканий в течение года, за который производится начисление премии; на 50% – в следующих случаях: неисполнение или некачественное исполнение основных функций и должностных обязанностей, возложенных должностной инструкцией, письменных поручений непосредственного или вышестоящего руководителя, некачественная подготовка документов или информации; нарушение правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, правил обработки инструмента; наличие нарушений, выявленных органами внешнего и внутреннего контроля по результатам проводимых проверок и допущенных непосредственно самим работником либо работниками, находящимися в его подчинении; нарушение срока предоставления отчетности; нарушение срока осуществления закупок по муниципальным контрактам для обеспечения деятельности органов местного самоуправления (при наличии данной должностной обязанности в должностной инструкции); нарушение правил внутреннего трудового распорядка учреждения; несоблюдение конфиденциальности полученной информации,</p>	<p>27</p> <p>нарушение служебной, коммерческой или государственной тайны.</p> <p>13. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий.</p> <p>Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается за выполнение отдельных особо важных и сложных заданий, а также за разработку программ, методик и прочих документов, имеющих особую сложность и важное значение для социально-экономического положения муниципального образования в целом.</p> <p>Премия за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда по учреждению и не более одного раза в год на одного работника учреждения.</p> <p>Премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается работодателем в размере не более двух установленных должностных окладов руководителя, работника учреждения, определяемых в соответствии с пунктом 11 раздела II приложения 2 к настоящему постановлению, с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы по основной занимаемой должности (профессии) и оформляется приказом (распоряжением) работодателя.</p> <p>14. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 11 раздела III настоящего Порядка и пунктом 13 раздела III настоящего Порядка и пунктами 2.3, 2.4 приложения 4 к настоящему постановлению.</p> <p>15. При формировании системы оплаты труда в Положение учреждения также включаются следующие виды иных выплат: 1) единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по приказу (распоряжению) работодателя при уходе руководителя, работника в очередной оплачиваемый отпуск. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится один раз в календарном году в размере, установленном пунктом 3.2 приложения 4 к настоящему постановлению.</p> <p>Руководителю, работникам учреждения, проработавшим в данном учреждении неполный год, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы производится пропорционально отработанному времени в учреждении.</p> <p>В случае принятия на работу лиц, замещающих должности в органах местного самоуправления Ханты-Мансийского района, муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района или органов Администрации Ханты-Мансийского района, обладающих правами юридического лица (далее – орган), в период непосредственно предшествующий работе</p>					
неверной информации																	
5. Невыполнение поручения руководителя	100 процентов																
6. Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений	50 процентов																
7. Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка	70 процентов																
8. Невыполнение локальных правовых актов органа местного самоуправления (его структурного подразделения), учреждения	50 процентов																

<p>28</p> <p>в учреждении, в отработанное время в целях определения указанной выплаты включается период работы в органе. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску в этом случае производится при наличии справки, выданной по прежнему месту работы о получении данной выплаты в текущем календарном году.</p> <p>2) материальная помощь.</p> <p>Материальная помощь выплачивается в случае смерти близких родственников (родители, муж (жена), дети, братья и сестры) в размере 30000 рублей в течение 5 рабочих дней на основании приказа (распоряжения) работодателя, при наличии заявления с приложением копий документов, подтверждающих соответствующий факт.</p> <p>3) единовременная премия за многолетний добросовестный труд.</p> <p>Единовременная премия за многолетний добросовестный труд в размере 10 000 рублей выплачивается по основному месту работы (основной занимаемой должности) работникам учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, проработавшим в учреждениях, органах местного самоуправления, организациях и предприятиях Ханты-Мансийского района не менее 10 лет, при достижении ими возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет на основании правового акта представителя нанимателя (работодателя).</p> <p>Выплата единовременной премии за многолетний добросовестный труд осуществляется не позднее одного календарного месяца со дня достижения работником указанного возраста на основании сведений, предоставленных кадровой службой представителя нанимателя (работодателя).</p> <p>Выплата единовременной премии за многолетний добросовестный труд осуществляется за счет средств бюджета Ханты-Мансийского района и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в пределах экономии средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с приложением 4 настоящего постановления.</p> <p>4) единовременная выплата молодым специалистам.</p> <p>При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 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.</p> <p>Размер единовременной выплаты молодым специалистам определяется настоящим Порядком и не может превышать двух установленных должностных окладов, определяемых в соответствии с пунктом 11 раздела II приложения 2 к настоящему постановлению,</p>	<p>29</p> <p>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). Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается 1 раз по занимаемой должности по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.</p> <p>16. Руководителю учреждения выплаты, предусмотренные пунктом 15 раздела III настоящего Порядка, устанавливаются работодателем по видам и размерам в соответствии с приложениями 3, 4 к настоящему постановлению.</p> <p>17. Руководителю, работникам учреждения, заключившим трудовой договор, которому предшествовало замещение должности в органе местного самоуправления Ханты-Мансийского района, муниципальных учреждениях Ханты-Мансийского района или органе Администрации Ханты-Мансийского района, обладающим правами юридического лица, при расчете выплат, исчисление которых производится за 12 месяцев, предшествующих событию (отпуск, единовременная выплата к отпуску, иных выплат), учитываются выплаты, произведенные по прежнему месту работы, подтвержденные соответствующей справкой.</p>	<p>30</p> <p>Приложение 4 к постановлению Администрации Ханты-Мансийского района от 21.06.2024 № 554</p> <p>Порядок формирования фонда оплаты труда работников, руководителей муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района (далее – Порядок)</p> <p>1. Настоящий Порядок устанавливает основной перечень выплат для формирования фонда оплаты труда работников, руководителей в муниципальном казенном учреждении и в муниципальном бюджетном учреждении Ханты-Мансийского района.</p> <p>2. Стимулирующие выплаты:</p> <p>2.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере от 30 до 60 процентов должностного оклада. Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается и изменяется приказом (распоряжением) работодателя в порядке, определенном Положением учреждения.</p> <p>2.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет рассчитывается индивидуально для каждого работника в размере от 10 до 30 процентов установленного должностного оклада:</p> <p>10 процентов – при выслуге лет от 1 года до 5 лет; 15 процентов – при выслуге лет от 5 до 10 лет; 20 процентов – при выслуге лет от 10 до 15 лет; 30 процентов – при выслуге лет от 15 и более лет.</p> <p>2.3. Премия по результатам работы за месяц рассчитывается в размере 110 процентов от установленного должностного оклада. Водителям размер премии рассчитывается в размере 180 процентов.</p> <p>2.4. Премия по результатам работы за год выплачивается при наличии средств по фонду оплаты труда в сроки и размерах, установленных приказом (распоряжением) работодателя.</p> <p>Премия по результатам работы за год выплачивается в размере не более трех установленных должностных окладов руководителя, работника определяемых в соответствии с пунктом 11 раздела II приложения 2 к настоящему постановлению, 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).</p> <p>2.6. Порядок и условия выплаты премий определяются Положением учреждения в соответствии с настоящим постановлением.</p> <p>3. Компенсационные и иные выплаты:</p> <p>3.1. Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера</p>
<p>31</p> <p>и приравненных к ним местностях и районный коэффициент к заработной плате, соответственно, выплачивается и устанавливается в размерах в соответствии с решением Думы Ханты-Мансийского района от 21.09.2006 № 47 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района».</p> <p>3.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится один раз в календарном году при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере двух установленных должностных окладов руководителя, работника, определяемых в соответствии с пунктом 11 раздела II приложения 2 к настоящему постановлению, 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).</p> <p>3.3. Ежемесячная надбавка за особый режим работы водителям устанавливается в размере до 120 процентов, работникам, руководителям плавсостава – до 60 процентов.</p> <p>4. Полученный расчетным путем плановый годовой фонд оплаты труда работников муниципального учреждения на обеспечение выполнения функций учреждения подлежит согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.</p>		<p>ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН</p> <p>ДУМА РЕШЕНИЕ</p> <p>21.06.2024</p> <p>№ 502</p> <p>О награждении Почетной грамотой Думы Ханты-Мансийского района</p> <p>Рассмотрев материалы о представлении к награждению, в соответствии с Положением о Почетной грамоте Думы Ханты-Мансийского района, утвержденным решением Думы Ханты-Мансийского района от 26.10.2016 № 18 «Об утверждении Положения о Почетной грамоте Думы Ханты-Мансийского района», руководствуясь частью 1 статьи 31 Устава Ханты-Мансийского района,</p> <p>Дума Ханты-Мансийского района</p> <p>РЕШИЛА:</p> <p>1. Наградить Почетной грамотой Думы Ханты-Мансийского района за высокое профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд Кошкарову Екатерину Ивановну - заместителя начальника отдела по расчетам с физическими лицами муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Централизованная бухгалтерия»; Куприянову Надежду Константиновну - пенсионера (д. Белогорье); Кулакову Татьяну Алексеевну - пенсионера (п. Горноправдинск); Уханову Валентину Константиновну - пенсионера (с. Елизарово).</p> <p>2. Настоящее решение подлежит официальному опубликованию (обнародованию).</p>
		<p>Председатель Думы Ханты-Мансийского района 21.06.2024</p> <p>Е.А. Данилова</p>

<p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН</p> <p style="text-align: center;">ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ДУМЫ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА</p> <p style="text-align: center;">ПОСТАНОВЛЕНИЕ</p> <p>от 21.06.2024 № 2 г. Ханты-Мансийск</p> <p>Об утверждении Положения о проведении аттестации муниципальных служащих Думы Ханты-Мансийского района</p> <p>В целях урегулирования порядка проведения аттестации муниципальных служащих Думы Ханты-Мансийского района, в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20.07.2007 № 113-оз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», руководствуясь частью 1, пунктами 12, 15 части 3 статьи 20 Устава Ханты-Мансийского района,</p> <p style="text-align: center;">ПОСТАНОВЛЯЮ:</p> <p>1. Утвердить Положение о проведении аттестации муниципальных служащих Думы Ханты-Мансийского района согласно приложению к настоящему постановлению.</p> <p>2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).</p> <p>Председатель Думы Ханты-Мансийского района Е.А. Данилова</p>	<p style="text-align: right;">Приложение к постановлению председателя Думы Ханты-Мансийского района от 21.06.2024 № 2</p> <p style="text-align: center;">Положение о проведении аттестации муниципальных служащих Думы Ханты-Мансийского района</p> <p>Статья 1. Общие положения</p> <p>1. Настоящее Положение о проведении аттестации муниципальных служащих Думы Ханты-Мансийского района (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20.07.2007 № 113-оз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».</p> <p>2. Целями настоящего Положения являются урегулирование порядка проведения аттестации муниципальных служащих Думы Ханты-Мансийского района (далее - Думы района), совершенствование деятельности Думы района в области управления персоналом и расстановки кадров, формирование кадрового резерва, определение потребности в дополнительном профессиональном образовании муниципальных служащих.</p> <p>3. Аттестация муниципального служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы на основе оценки его профессиональной служебной деятельности.</p> <p>4. Аттестации не подлежат следующие муниципальные служащие:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) замещающие должности муниципальной службы менее одного года; 2) достигшие возраста 60 лет; 3) беременные женщины; 4) находящиеся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных муниципальных служащих возможна не ранее чем через один год после выхода из отпуска; 5) замещающие должности муниципальной службы на основании срочного трудового договора (контракта). <p>Статья 2. Организация проведения аттестации муниципальных служащих</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Аттестация муниципального служащего проводится один раз в три года. 2. Для проведения аттестации муниципальных служащих председателем Думы района издается правовой акт, содержащий положения: 	<ol style="list-style-type: none"> 1) о формировании аттестационной комиссии; 2) об утверждении графика проведения аттестации; 3) о составлении списков муниципальных служащих, подлежащих аттестации; 4) о подготовке документов, необходимых для работы аттестационной комиссии. <p>3. График проведения аттестации ежегодно утверждается председателем Думы района и доводится до сведения каждого аттестуемого муниципального служащего не менее чем за один месяц до начала аттестации.</p> <p>4. В графике проведения аттестации указываются:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) наименование органа местного самоуправления, подразделения, в которых проводится аттестация; 2) список муниципальных служащих, подлежащих аттестации; 3) дата, время и место проведения аттестации; 4) дата представления в аттестационную комиссию необходимых документов с указанием ответственных за их представление руководителей соответствующих подразделений Думы района. <p>5. Не позднее чем за две недели до начала аттестации в аттестационную комиссию представляется отзыв об исполнении подлежащим аттестации муниципальным служащим должностных обязанностей за аттестационный период, подписанный его непосредственным руководителем и утвержденный вышестоящим руководителем.</p> <p>6. Отзыв, предусмотренный частью 5 статьи 2 настоящего Положения, должен содержать следующие сведения о муниципальном служащем:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) фамилия, имя, отчество; 2) замещаемая должность муниципальной службы на момент проведения аттестации и дата назначения на эту должность; 3) перечень основных вопросов (документов), в решении (разработке) которых муниципальный служащий принимал участие; 4) мотивированная оценка профессиональных, личностных качеств и результатов профессиональной служебной деятельности муниципального служащего. <p>7. При каждой последующей аттестации в аттестационную комиссию представляется аттестационный лист муниципального служащего с данными предыдущей аттестации.</p> <p>8. Отдел правовой и кадровой работы аппарата Думы района (далее - кадровая служба) не менее чем за неделю до начала аттестации должен ознакомить каждого аттестуемого муниципального служащего с представленным отзывом об исполнении им должностных обязанностей за аттестационный период. При этом аттестуемый муниципальный служащий вправе представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения о своей профессиональной служебной деятельности за указанный период, а также заявление о своем несогласии с представленным отзывом или пояснительную записку на отзыв непосредственного руководителя.</p>
<p>Статья 3. Состав и порядок формирования аттестационной комиссии</p> <p>1. Аттестационная комиссия формируется правовым актом, которым определяется состав аттестационной комиссии, сроки и порядок ее работы.</p> <p>2. В состав аттестационной комиссии включаются председатель Думы района и (или) уполномоченные им муниципальные служащие (в том числе из подразделения по вопросам кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором муниципальный служащий, подлежащий аттестации, замещает должность муниципальной службы).</p> <p>3. В состав аттестационной комиссии могут включаться представители научных и образовательных организаций, других организаций, приглашаемые в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с муниципальной службой, без указания персональных данных экспертов.</p> <p>2.1. Председателем Думы района может быть принято решение о включении в состав аттестационной комиссии представителей общественной организации, осуществляющей деятельность на территории муниципального образования.</p> <p>3. Состав аттестационной комиссии для проведения аттестации муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений федерального законодательства о государственной тайне.</p> <p>4. В зависимости от отраслевых и функциональных должностных обязанностей муниципальных служащих в Думе района может быть создано несколько аттестационных комиссий.</p> <p>5. Аттестационная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Все члены аттестационной комиссии при принятии решений обладают равными правами.</p> <p>6. При проведении аттестации муниципальных служащих, замещающих главные должности муниципальной службы, в состав аттестационной комиссии могут входить Глава Ханты-Мансийского района и уполномоченный представитель органов государственной власти автономного округа.</p> <p>7. Состав аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.</p> <p>Статья 4. Порядок проведения аттестации муниципального служащего</p> <p>1. Аттестация проводится в присутствии аттестуемого муниципального служащего на заседании аттестационной комиссии. В случае неявки муниципального служащего на заседание указанной комиссии без уважительной причины или отказа его от аттестации муниципальный служащий привлекается к дисциплинарной ответственности в соответствии с федеральным законодательством о муниципальной службе, а аттестация</p>	<p>переносится на более поздний срок.</p> <p>Аттестационная комиссия рассматривает представленные документы, заслушивает сообщения аттестуемого муниципального служащего, а в случае необходимости - его непосредственного руководителя о профессиональной служебной деятельности муниципального служащего. В целях объективного проведения аттестации после рассмотрения представленных аттестуемым муниципальным служащим дополнительных сведений о своей профессиональной служебной деятельности за аттестационный период аттестационная комиссия вправе перенести аттестацию на следующее заседание аттестационной комиссии.</p> <p>2. Обсуждение профессиональных и личностных качеств муниципального служащего применительно к его профессиональной служебной деятельности должно быть объективным и корректным по форме.</p> <p>Профессиональная служебная деятельность муниципального служащего оценивается на основе определения его соответствия квалификационным требованиям по замещаемой должности муниципальной службы, его участия в решении поставленных перед Думой района задач, сложности выполняемой им работы, ее эффективности и результативности.</p> <p>При этом должны учитываться результаты исполнения муниципальным служащим должностной инструкции, профессиональные знания и опыт работы муниципального служащего, соблюдение муниципальным служащим ограничений, отсутствие нарушений запретов, выполнение обязательств, установленных федеральным законодательством и законодательством автономного округа о муниципальной службе, а при аттестации муниципального служащего, наделенного организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим муниципальным служащим, - также организаторские способности.</p> <p>3. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов.</p> <p>4. Решение аттестационной комиссии принимается в отсутствие аттестуемого муниципального служащего и его непосредственного руководителя открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов муниципальных служащих признается соответствующим замещаемой должности муниципальной службы.</p> <p>На период аттестации муниципального служащего, являющегося членом аттестационной комиссии, его членство в этой комиссии приостанавливается.</p> <p>Статья 5. Результаты аттестации муниципального служащего</p> <p>1. По результатам аттестации в отношении муниципального служащего аттестационной комиссией выносятся одно из следующих решений:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) соответствует замещаемой должности муниципальной службы; 2) не соответствует замещаемой должности муниципальной службы. 	<p>2. Аттестационная комиссия может давать рекомендации о поощрении отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи в работе, в том числе о повышении их в должности, а в случае необходимости - рекомендации об улучшении деятельности аттестуемых муниципальных служащих, о направлении отдельных муниципальных служащих для получения дополнительного профессионального образования.</p> <p>3. Результаты аттестации сообщаются аттестуемому муниципальному служащему непосредственно после проведения итогов голосования.</p> <p>4. Результаты аттестации заносятся в аттестационный лист муниципального служащего, составленный по форме согласно приложению к настоящему положению. Аттестационный лист подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, которые присутствовали на заседании.</p> <p>Муниципальный служащий знакомится с аттестационным листом под роспись.</p> <p>Аттестационный лист муниципального служащего, прошедшего аттестацию, и отзыв об исполнении им должностных обязанностей за аттестационный период хранятся в личном деле муниципального служащего.</p> <p>Секретарь аттестационной комиссии ведет протокол заседания аттестационной комиссии, в котором фиксирует ее решения и результаты голосования. Протокол заседания аттестационной комиссии подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, которые присутствовали на заседании.</p> <p>5. Материалы аттестации муниципальных служащих представляются председателю Думы района не позднее чем через семь дней после ее проведения.</p> <p>6. По результатам аттестации председатель Думы района принимает решение о поощрении отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи в работе или в срок не более одного месяца со дня аттестации о понижении муниципального служащего в должности и его согласия.</p> <p>7. В случае несогласия муниципального служащего с понижением в должности или невозможности перевода с его согласия на другую должность муниципальной службы председатель Думы района может в срок не более одного месяца со дня аттестации уволить его с муниципальной службы в связи с несоответствием замещаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. По истечении указанного срока увольнение муниципального служащего или понижение его в должности по результатам данной аттестации не допускается. Время болезни и ежегодного оплачиваемого отпуска муниципального служащего в указанный срок не засчитывается.</p> <p>8. Муниципальный служащий вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с федеральным законодательством.</p>
<p style="text-align: center;">Приложение к Положению о проведении аттестации муниципальных служащих Думы Ханты-Мансийского района</p> <p style="text-align: center;">Аттестационный лист муниципального служащего</p> <p>1. Фамилия, имя, отчество _____</p> <p>2. Год, число и месяц рождения _____</p> <p>3. Сведения о профессиональном образовании, наличии ученой степени, ученого звания _____</p> <p>(когда и какую образовательную организацию окончил, специальность и направление подготовки, ученая степень, ученое звание)</p> <p>4. Замещаемая должность муниципальной службы на момент аттестации и дата назначения на эту должность _____</p> <p>5. Стаж муниципальной службы _____</p> <p>6. Общий трудовой стаж _____</p> <p>7. Вопросы к муниципальному служащему и краткие ответы на них _____</p> <p>8. Замечания и предложения, высказанные аттестационной комиссией _____</p> <p>9. Краткая оценка выполнения муниципальным служащим рекомендаций предыдущей аттестации _____</p> <p>(выполнены, выполнены частично, не выполнены)</p> <p>10. Решение аттестационной комиссии _____</p> <p>(соответствует замещаемой должности муниципальной службы, не соответствует замещаемой должности муниципальной службы)</p> <p>11. Рекомендации аттестационной комиссии _____</p> <p>(о поощрении муниципального служащего за достигнутые им успехи в работе, в том числе о повышении в должности, об улучшении деятельности муниципального служащего, о направлении для получения дополнительного профессионального образования)</p> <p>12. Количественный состав аттестационной комиссии _____</p> <p>На заседании присутствовало _____ членов аттестационной комиссии</p> <p>Количество голосов за _____, против _____</p> <p>13. Примечания _____</p>	<p>Председатель аттестационной комиссии (подпись) (расшифровка подписи)</p> <p>Заместитель председателя аттестационной комиссии (подпись) (расшифровка подписи)</p> <p>Секретарь аттестационной комиссии (подпись) (расшифровка подписи)</p> <p>Члены аттестационной комиссии (подпись) (расшифровка подписи)</p> <p>(подпись) (расшифровка подписи)</p> <p>Дата проведения аттестации _____</p> <p>С аттестационным листом ознакомился _____ (подпись муниципального служащего, дата)</p> <p>(место для печати)</p>	<p>2. Аттестационная комиссия может давать рекомендации о поощрении отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи в работе, в том числе о повышении их в должности, а в случае необходимости - рекомендации об улучшении деятельности аттестуемых муниципальных служащих, о направлении отдельных муниципальных служащих для получения дополнительного профессионального образования.</p> <p>3. Результаты аттестации сообщаются аттестуемому муниципальному служащему непосредственно после проведения итогов голосования.</p> <p>4. Результаты аттестации заносятся в аттестационный лист муниципального служащего, составленный по форме согласно приложению к настоящему положению. Аттестационный лист подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, которые присутствовали на заседании.</p> <p>Муниципальный служащий знакомится с аттестационным листом под роспись.</p> <p>Аттестационный лист муниципального служащего, прошедшего аттестацию, и отзыв об исполнении им должностных обязанностей за аттестационный период хранятся в личном деле муниципального служащего.</p> <p>Секретарь аттестационной комиссии ведет протокол заседания аттестационной комиссии, в котором фиксирует ее решения и результаты голосования. Протокол заседания аттестационной комиссии подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, которые присутствовали на заседании.</p> <p>5. Материалы аттестации муниципальных служащих представляются председателю Думы района не позднее чем через семь дней после ее проведения.</p> <p>6. По результатам аттестации председатель Думы района принимает решение о поощрении отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи в работе или в срок не более одного месяца со дня аттестации о понижении муниципального служащего в должности и его согласия.</p> <p>7. В случае несогласия муниципального служащего с понижением в должности или невозможности перевода с его согласия на другую должность муниципальной службы председатель Думы района может в срок не более одного месяца со дня аттестации уволить его с муниципальной службы в связи с несоответствием замещаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. По истечении указанного срока увольнение муниципального служащего или понижение его в должности по результатам данной аттестации не допускается. Время болезни и ежегодного оплачиваемого отпуска муниципального служащего в указанный срок не засчитывается.</p> <p>8. Муниципальный служащий вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с федеральным законодательством.</p>

 <p>ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН</p> <p>ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ДУМЫ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА</p> <p>ПОСТАНОВЛЕНИЕ</p> <p>от 21.06.2024 № 3 г. Ханты-Мансийск</p> <p>О порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Думе Ханты-Мансийского района</p> <p>В целях своевременного замещения вакантных должностей муниципальной службы в Думе Ханты-Мансийского района профессионально подготовленными специалистами, на основании статьи 33 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», статьи 20 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20.07.2007 № 113-оз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», руководствуясь частью 1, пунктами 12, 15 части 3 статьи 20 Устава Ханты-Мансийского района,</p> <p>ПОСТАНОВЛЯЮ:</p> <p>1. Утвердить порядок формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Думе Ханты-Мансийского района согласно приложению к настоящему решению.</p> <p>2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).</p> <p>Председатель Думы Ханты-Мансийского района Е.А. Данилова</p>	<p>Приложение к постановлению председателя Думы Ханты-Мансийского района от 21.06.2024 № 3</p> <p>Порядок формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Думе Ханты-Мансийского района (далее – Порядок)</p> <p>Статья 1. Общие положения</p> <p>1. Настоящий Порядок определяет процедуру формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Думе Ханты-Мансийского района (далее соответственно – кадровый резерв, Дума района), организацию работы с ним и его эффективное использование.</p> <p>Кадровый резерв – перечень лиц, отвечающих квалификационным требованиям, предъявляемым к вакантным должностям муниципальной службы главной, ведущей групп должностей, учреждаемым для выполнения функций «руководитель», «специалист».</p> <p>2. Формирование и организация работы с кадровым резервом осуществляется с целью своевременного замещения вакантных должностей муниципальной службы в Думе района (далее – должности муниципальной службы) профессионально подготовленными специалистами.</p> <p>3. При формировании кадрового резерва соблюдаются следующие принципы:</p> <p>учет текущей и перспективной потребности в замещении должностей муниципальной службы;</p> <p>равный доступ и добровольность участия в конкурсе для включения в кадровый резерв;</p> <p>содействие должностному росту муниципальных служащих на конкурсной основе;</p> <p>объективность оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств муниципальных служащих (граждан), претендующих на включение в кадровый резерв, с учетом опыта их работы в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, организациях, заслуг и личного вклада в защиту Отечества в ходе специальной военной операции;</p> <p>создание условий для профессионального развития лиц, включенных в кадровый резерв;</p> <p>открытость и доступность информации о формировании кадрового резерва.</p> <p>4. Кадровый резерв формируется для замещения:</p>	<p>вакантной должности муниципальной службы в порядке должностного роста муниципального служащего;</p> <p>вакантной должности муниципальной службы – для гражданина, поступающего на муниципальную службу.</p> <p>5. Дума района самостоятельно формирует кадровый резерв.</p> <p>Статья 2. Порядок проведения конкурса по формированию кадрового резерва</p> <p>1. Конкурс по формированию кадрового резерва (далее – конкурс) предусматривает оценку профессионального уровня кандидатов, их соответствие квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям муниципальной службы, на которые формируется кадровый резерв.</p> <p>2. Решение о проведении конкурса принимается правовым актом председателя Думы района.</p> <p>3. Положение о комиссии по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы района (далее – комиссия), а также ее состав утверждаются правовым актом председателя Думы района.</p> <p>4. Организационно-техническое и информационное обеспечение проведения конкурса также осуществляет отдел правовой и кадровой работы аппарата Думы района (далее – кадровая служба), который:</p> <p>готовит проекты правовых актов о проведении конкурса;</p> <p>организует публикацию информации об объявлении конкурса в средствах массовой информации, в том числе размещает информацию о конкурсе на официальном сайте администрации Ханты-Мансийского района в сети Интернет (далее – официальный сайт);</p> <p>ведет учет граждан, подавших документы для участия в конкурсе;</p> <p>проводит проверку полноты документов, представленных кандидатами для участия в конкурсе, и передает их для рассмотрения в комиссию;</p> <p>готовит проект правового акта о включении кандидатов в кадровый резерв;</p> <p>обеспечивает организацию и исполнение иных вопросов, необходимых для подготовки и проведения конкурса.</p> <p>5. Право на участие в конкурсе имеют граждане, достигшие 18-летнего возраста, не старше 65 лет, а также муниципальные служащие, при условии отсутствия у них ограничений и запретов, препятствующих поступлению на муниципальную службу, соответствующие квалификационным требованиям, предъявляемым к должности муниципальной службы, для замещения которой формируется кадровый резерв (далее – кандидаты).</p> <p>6. Для проведения конкурса:</p> <p>издается правовой акт о проведении конкурса;</p> <p>в срок не позднее 30 дней до начала конкурса в газете «Наш район» и на официальном сайте размещается объявление о приеме документов для участия</p>
<p>в конкурсе, в котором указываются: наименование должности, на которую формируется кадровый резерв; требования, предъявляемые к кандидату; перечень документов, которые должны быть представлены; место, время, а также даты начала и окончания приема документов; контактная информация (номер телефона, факса, адрес электронной почты); сведения о времени, месте, а также условиях проведения конкурса (количество этапов, датах начала и окончания, формах конкурсных испытаний).</p> <p>7. Для участия в конкурсе гражданами представляются следующие документы:</p> <p>1) личное заявление об участии в конкурсе по форме согласно приложению 1 к Порядку;</p> <p>2) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 № 667-р «Об утверждении формы анкеты, предоставляемой гражданином Российской Федерации, поступающим на государственную гражданскую службу Российской Федерации или на муниципальную службу в Российской Федерации» (далее – распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 № 667-р), с фотографией;</p> <p>3) копию паспорта или заменяющего его документа (оригинал соответствующего документа предъявляется лично по прибытии на конкурс);</p> <p>4) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы:</p> <p>копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые), заверенную нотариально или кадровой службой по месту работы (службы), и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке, и (или) иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина; заверенные копии трудовой книжки и (или) иных документов, подтверждающих трудовую (служебную) деятельность гражданина представляются одновременно с их оригиналами; копии документов об образовании и о квалификации;</p> <p>5) справка о наличии (отсутствии) судимости;</p> <p>6) заключение медицинской организации об отсутствии заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу.</p> <p>8. Для участия в конкурсе муниципальными служащими Думы района представляются следующие документы:</p> <p>1) личное заявление по форме согласно приложению 1 к Порядку;</p> <p>2) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 № 667-р, с фотографией.</p> <p>9. Кандидат по желанию может представить дополнительно документы, характеризующие его профессиональную подготовку:</p> <p>1) рекомендательные письма;</p> <p>2) характеристику с места работы;</p>	<p>3) документы об участии в различных конкурсах на лучшего по профессии;</p> <p>4) о результатах научной деятельности;</p> <p>5) о наличии наград, званий и т.п.;</p> <p>6) документы, подтверждающие повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования;</p> <p>7) документы о присвоении ученой степени, ученого звания.</p> <p>Указанные документы представляются в виде нотариально заверенных копий или с предъявлением оригиналов для сверки.</p> <p>10. При приеме заявления об участии в конкурсе проверяется полнота представленных документов в соответствии с частями 7, 8 настоящей статьи. Документы, представленные не в полном объеме, к рассмотрению не принимаются.</p> <p>11. Последним днем приема документов для участия в конкурсе является указанная в объявлении о проведении конкурса дата окончания приема документов.</p> <p>12. Конкурс проводится в два этапа:</p> <p>1) первый этап – проверка представленных кандидатами документов.</p> <p>В установленный день начала первого этапа конкурса представленные кандидатами документы оцениваются комиссией на:</p> <p>отсутствие запретов и ограничений для поступления на муниципальную службу;</p> <p>соответствие квалификационным требованиям к должности муниципальной службы, для замещения которой формируется кадровый резерв.</p> <p>По результатам оценки документов комиссия принимает решение о допуске кандидатов к участию во втором этапе конкурсного отбора либо об отказе в допуске к участию во втором этапе конкурса и в течение 15 рабочих дней со дня завершения первого этапа конкурса извещает в письменном виде кандидатов о принятом решении и дате проведения второго этапа конкурса.</p> <p>Второй этап конкурса проводится не позднее чем через 30 дней после даты окончания приема документов.</p> <p>Основанием для отказа в допуске кандидата к участию во втором этапе конкурса является выявление ограничений, препятствующих поступлению на муниципальную службу, и (или) несоответствия кандидата предъявляемым квалификационным требованиям.</p> <p>2) второй этап – конкурсное испытание, в ходе которого осуществляется оценка деловых качеств кандидата (включая личностно-интерьерный потенциал), уровня знаний нормативной правовой базы Российской Федерации и нормативных правовых актов в соответствующей сфере деятельности.</p> <p>Конкурсное испытание проводится комиссией на усмотрение работодателя в форме тестового задания или в форме собеседования, процедуры проведения которых, регламентируются настоящим Порядком.</p>	<p>2.1) Тестовые задания могут включать вопросы по организации муниципальной службы, противодействия коррупции на муниципальной службе, по организации местного самоуправления, а также на знание отраслевых вопросов с целью проверки соответствия знаний кандидата базовым квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям муниципальной службы.</p> <p>Каждое тестовое задание состоит из 20 вопросов. Содержание тестовых заданий формируется кадровой службой и утверждается на заседании комиссии.</p> <p>Время для подготовки кандидатами ответов на тестовые задания – 60 минут.</p> <p>Ответы кандидата заносятся в соответствующий бланк (приложение 2 к настоящему Порядку).</p> <p>Уровень знаний кандидата оценивается по количеству набранных баллов, 1 правильный ответ – 1 балл. Допускается 30% неправильных ответов от общего числа вопросов.</p> <p>Результаты тестирования фиксируются в оценочном листе (приложение 3 к настоящему Порядку).</p> <p>2.2) Собеседование по вопросам, указанным в абзаце первом пункта 2.1 части 12 настоящей статьи, проводится комиссией индивидуально с каждым кандидатом.</p> <p>Итоги собеседования оцениваются по числу голосов, поданных за претендента (1 голос – 1 балл).</p> <p>По результатам проведения конкурсного испытания комиссия принимает одно из следующих решений:</p> <p>включить кандидата в кадровый резерв;</p> <p>отказать кандидату во включении его в кадровый резерв.</p> <p>13. Победителем конкурса признается кандидат, набравший наибольшее количество баллов по итогам конкурсного отбора, но не менее половины максимально возможного количества баллов.</p> <p>Победителями могут быть признаны несколько кандидатов.</p> <p>При проведении конкурса должна быть исключена возможность возникновения конфликта интересов, которая могла бы повлиять на принимаемые комиссией решения.</p> <p>14. Решение комиссии принимается в отсутствие кандидатов.</p> <p>15. На заседании комиссии ее секретарем ведется протокол, в котором закрепляются результаты голосования и решения комиссии.</p> <p>Протокол подписывается председателем, секретарем и всеми членами комиссии, принимавшими участие в заседании.</p> <p>16. После окончания второго этапа конкурса кадровая служба обеспечивает:</p> <p>подготовку проекта муниципального правового акта о зачислении победителя(ей) конкурса в кадровый резерв. Указанный проект должен быть</p>
<p>подписан председателем Думы района в срок не позднее 10 рабочих дней со дня окончания второго этапа конкурса;</p> <p>размещение информации о результатах конкурса на официальном сайте – в течение 15 рабочих дней со дня завершения конкурса;</p> <p>письменное извещение участников второго этапа конкурса о результатах конкурса – в течение 15 рабочих дней со дня завершения второго этапа конкурса.</p> <p>17. Кандидаты вправе обжаловать результаты конкурса в установленном законодательством порядке.</p> <p>18. Комиссия признает конкурс несостоявшимся в следующих случаях: поступления заявления об участии в конкурсе только от одного кандидата на одну должность муниципальной службы;</p> <p>допуска к участию во втором этапе конкурса менее двух кандидатов;</p> <p>отсутствия победителя конкурса.</p> <p>19. По решению комиссии результаты конкурса могут быть признаны недействительными по следующим основаниям:</p> <p>предоставление лицом, ставшим победителем конкурса, заведомо ложных документов;</p> <p>выявление у лица, ставшего победителем конкурса, на момент участия в конкурсе ограничений, указанных в части 5 настоящей статьи.</p> <p>20. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются кандидатами, изъявившими участвовать в конкурсе, за счет собственных средств.</p> <p>21. Документы граждан, не допущенных к участию в конкурсе, и граждан, участвовавших в конкурсе, но не прошедших его, возвращаются по письменному заявлению в течение одного года со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в отделе правовой и кадровой работы аппарата Думы района, после чего подлежат уничтожению.</p> <p>Статья 3. Формирование кадрового резерва</p> <p>1. Муниципальные служащие (граждане) включаются в кадровый резерв на срок 5 лет.</p> <p>2. Выписки из правовых актов о включении муниципального служащего в кадровый резерв приобщаются к его личному делу.</p> <p>3. Кадровый резерв пополняется по мере необходимости с учетом текущей и перспективной потребности в замещении должностей муниципальной службы.</p> <p>Статья 4. Ведение кадрового резерва</p> <p>1. Отдел правовой и кадровой работы аппарата Думы района на основании правового акта о включении в кадровый резерв:</p>	<p>оформляет и ведет список кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы по форме согласно приложению 4 к настоящему Порядку;</p> <p>ведет работу по учету, накоплению и обновлению данных о кадровом резерве;</p> <p>систематически проводит анализ состава кадрового резерва, обобщает итоги работы с ним и представляет данную информацию представителю нанимателя (работодателю);</p> <p>осуществляет методическое обеспечение по вопросам формирования кадрового резерва и работы с ним;</p> <p>оформляет и ведет личные дела лиц, состоящих в кадровом резерве.</p> <p>2. Личное дело лица, состоящего в кадровом резерве, должно содержать: документы, представленные кандидатом в соответствии с частями 7, 8 и 9 статьи 2 настоящего Порядка;</p> <p>копии правовых актов о включении и исключении из кадрового резерва;</p> <p>индивидуальный план подготовки лица, состоящего в кадровом резерве;</p> <p>иные документы.</p> <p>3. Персональные данные о лицах, включенных в кадровый резерв, относятся к сведениям конфиденциального характера и подлежат защите в соответствии с законодательством Российской Федерации.</p> <p>Статья 5. Работа с кадровым резервом</p> <p>1. Основной задачей работы с лицами, включенными в кадровый резерв, является развитие профессиональных знаний и навыков, необходимых для замещения должностей муниципальной службы.</p> <p>2. В целях обеспечения преемственности и передачи накопленного профессионального опыта за лицами, включенными в кадровый резерв, правовым актом председателя Думы района закрепляются наставники из числа муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы, учреждаемые для выполнения функций «руководитель».</p> <p>3. Работа с кадровым резервом включает в себя обучение, практическую подготовку с учетом уровня профессиональной подготовки лиц, включенных в кадровый резерв, а также с учетом основных задач и обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией по должности муниципальной службы, для замещения которой он включен в кадровый резерв.</p> <p>4. Подготовка кадрового резерва осуществляется путем проведения мероприятий, предусмотренных индивидуальными планами подготовки лиц, включенных в кадровый резерв (далее – индивидуальный план).</p> <p>Индивидуальные планы разрабатываются лицами, включенными в кадровый резерв, при участии наставников и специалистов отдела правовой и кадровой работы аппарата Думы района в течение 30 дней со дня издания правового акта о включении в кадровый резерв по форме согласно приложению 5 к настоящему Порядку. Индивидуальные планы составляются с учетом</p>	<p>уровня профессиональной подготовки лица, включенного в кадровый резерв, основных задач и обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией по должности муниципальной службы, для замещения которой он включен в кадровый резерв.</p> <p>В индивидуальный план включаются мероприятия по формированию профессиональных знаний, умений и навыков.</p> <p>Индивидуальный план составляется на срок, предусмотренный частью 1 статьи 3 настоящего Порядка, утверждается председателем Думы района, оформляется в трех экземплярах – по одному для лица, включенного в кадровый резерв, и для наставника указанного лица, один экземпляр приобщается к личному делу лица, включенного в кадровый резерв.</p> <p>По результатам выполнения индивидуального плана подготовки наставник дает оценку уровню подготовки лица, включенного в кадровый резерв, готовит ежегодный отчет по итогам наставничества и представляет его в отдел правовой и кадровой работы аппарата Думы района в срок до 20 января года, следующего за отчетным.</p> <p>5. Обучение муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв в порядке должностного роста, осуществляется в рамках дополнительного профессионального образования за счет средств бюджета района.</p> <p>Обучение граждан, не являющихся муниципальными служащими Думы района, осуществляется за счет собственных средств.</p> <p>6. При работе с кадровым резервом применяются следующие формы приобретения практических навыков и умений:</p> <p>временное исполнение обязанностей по должности муниципальной службы, на которую муниципальный служащий состоит в резерве, при условии замещения им должности муниципальной службы в Думе района;</p> <p>участие в мероприятиях мониторингового и (или) экспертного характера; подготовка совещаний, конференций, семинаров и участие в их работе.</p> <p>Статья 6. Замещение вакантных должностей муниципальной службы из числа лиц, включенных в кадровый резерв</p> <p>1. Назначение лица, состоящего в кадровом резерве на вакантную должность муниципальной службы, осуществляется с его согласия по решению председателя Думы района.</p> <p>2. Гражданин, включенный в кадровый резерв для замещения одной должности, с его согласия может быть назначен на иную должность муниципальной службы в случае его соответствия квалификационным требованиям.</p> <p>Статья 7. Исключение из кадрового резерва</p> <p>1. Лица, включенные в кадровый резерв, подлежат исключению из него в случае:</p>

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОНДУМА
РЕШЕНИЕ

21.06.2024

№ 486

О признании утратившими силу отдельных решений Думы Ханты-Мансийского района

В целях приведения муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района в соответствие с Уставом Ханты-Мансийского района, руководствуясь частью 1 статьи 36 Устава Ханты-Мансийского района,

Дума Ханты-Мансийского района

РЕШИЛА:

1. Признать утратившими силу:

1.1. решение Думы Ханты-Мансийского района от 31.01.2018 № 246 «Об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района»;

1.2. решение Думы Ханты-Мансийского района от 09.06.2018 № 327 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 31.01.2018 № 246 «Об установлении системы оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района»;

1.3. решение Думы Ханты-Мансийского района от 20.02.2019 № 417 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 31.01.2018 № 246 «Об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района»;

1.4. решение Думы Ханты-Мансийского района от 17.05.2019 № 458 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 31.01.2018 № 246 «Об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района»;

1.5. решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2019 № 528 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 31.01.2018 № 246 «Об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района»;

1.6. решение Думы Ханты-Мансийского района от 29.01.2021 № 694 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 31.01.2018 № 246 «Об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района»;

1.7. решение Думы Ханты-Мансийского района от 21.05.2021 № 732 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 31.01.2018 № 246 «Об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района»;

1.8. решение Думы Ханты-Мансийского района от 17.12.2021 № 45 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 31.01.2018 № 246 «Об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района»;

1.9. пункт 2 решения Думы Ханты-Мансийского района от 20.05.2022 № 133 «О внесении изменений в отдельные решения Думы Ханты-Мансийского района»;

1.10. решение Думы Ханты-Мансийского района от 24.06.2022 № 156 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 31.01.2018 № 246 «Об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района»;

1.11. пункт 4 решения Думы Ханты-Мансийского района от 24.06.2022 № 158 «О внесении изменений в отдельные решения Думы Ханты-Мансийского района»;

1.12. решение Думы Ханты-Мансийского района от 17.03.2023 № 282 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 31.01.2018 № 246 «Об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района»;

1.13. пункт 2 решения Думы Ханты-Мансийского района от 24.11.2023 № 359 «О внесении изменений в отдельные решения Думы Ханты-Мансийского района»;

1.14. решение Думы Ханты-Мансийского района от 15.12.2023 № 392 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 31.01.2018 № 246 «Об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района»;

1.15. решение Думы Ханты-Мансийского района от 15.12.2023 № 393 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 31.01.2018 № 246 «Об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района»;

2. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 4 мая 2024 года.

Председатель Думы
Ханты-Мансийского района
Е.А. Данилова
21.06.2024

Глава
Ханты-Мансийского района
К.Р. Минулин
21.06.2024

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОНДУМА
РЕШЕНИЕ

21.06.2024

№ 487

О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 16.07.2021 № 762 «Об утверждении Правил предоставления межбюджетных трансфертов из бюджета Ханты-Мансийского района бюджетам сельских поселений и признании утратившими силу отдельных решений Думы Ханты-Мансийского района»

В целях приведения муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района в соответствие с Уставом Ханты-Мансийского района, с учетом изменений, внесенных решением Думы Ханты-Мансийского района от 22.03.2024 № 445, руководствуясь частью 1 статьи 31 Устава Ханты-Мансийского района,

Дума Ханты-Мансийского района

РЕШИЛА:

1. Внести в решение Думы Ханты-Мансийского района от 16.07.2021 № 762 «Об утверждении Правил предоставления межбюджетных трансфертов из бюджета Ханты-Мансийского района бюджетам сельских поселений и признании утратившими силу отдельных решений Думы Ханты-Мансийского района» (далее – Решение) следующие изменения:

1.1. По всему тексту приложения к Решению слова «администрация района» и «администрация Ханты-Мансийского района» в различных падежах заменить словами «Администрация Ханты-Мансийского района» в соответствующих падежах;

1.2. В приложении к Правилам предоставления межбюджетных трансфертов из бюджета Ханты-Мансийского района бюджетам сельских поселений слова «главы Ханты-Мансийского района» заменить словами «Главы Ханты-Мансийского района».

2. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).

Председатель Думы
Ханты-Мансийского района
Е.А. Данилова
21.06.2024

Глава
Ханты-Мансийского района
К.Р. Минулин
21.06.2024

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОНДУМА
РЕШЕНИЕ

21.06.2024

№ 488

О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 27.06.2019 № 479 «О Положении о бюджетном устройстве и бюджетном процессе в Ханты-Мансийском районе»

В целях приведения муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района в соответствие с Уставом Ханты-Мансийского района, с учетом изменений, внесенных решением Думы Ханты-Мансийского района от 22.03.2024 № 445, руководствуясь частью 1 статьи 31 Устава Ханты-Мансийского района,

Дума Ханты-Мансийского района

РЕШИЛА:

1. Внести в решение Думы Ханты-Мансийского района от 27.06.2019 № 479 «О Положении о бюджетном устройстве и бюджетном процессе в Ханты-Мансийском районе» (далее – Решение) следующие изменения:

1.1. По всему тексту приложения к Решению слова «глава района», «администрация района», «контрольно-счетная палата» в различных падежах заменить словами «Глава района», «Администрация района», «Контрольно-счетная палата района» в соответствующих падежах.

1.2. В абзаце первом части 6 статьи 1 приложения к Решению после слова «района» дополнить словами «(далее – резервный фонд)».

1.3. По тексту части 4 статьи 8 приложения к Решению слова «средств бюджета района» исключить.

2. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).

Председатель Думы
Ханты-Мансийского района
Е.А. Данилова
21.06.2024

Глава
Ханты-Мансийского района
К.Р. Минулин
21.06.2024

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН

ДУМА

РЕШЕНИЕ

21.06.2024

№ 490

О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 26.09.2017 № 203 «Об утверждении Положения о порядке представления структуры администрации Ханты-Мансийского района главой Ханты-Мансийского района и ее утверждения Думой Ханты-Мансийского района»

В целях приведения муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района в соответствие с Уставом Ханты-Мансийского района, руководствуясь частью 1 статьи 31 Устава Ханты-Мансийского района,

Дума Ханты-Мансийского района

РЕШИЛА:

1. Внести в решение Думы Ханты-Мансийского района от 26.09.2017 № 203 «Об утверждении Положения о порядке представления структуры администрации Ханты-Мансийского района главой Ханты-Мансийского района и ее утверждения Думой Ханты-Мансийского района» (далее – Решение) следующие изменения:

1.1. Наименование Решения изложить в следующей редакции:

«Об утверждении Положения о порядке представления структуры Администрации Ханты-Мансийского района Главой Ханты-Мансийского района и ее утверждения Думой Ханты-Мансийского района».

1.2. В пункте 1 Решения слова «администрации», «главой» заменить словами «Администрации», «Главой».

1.3. В наименовании и по всему тексту приложения к Решению слова «глава», «администрация» заменить словами «Глава», «Администрация» в соответствующих падежах.

2. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).

Председатель Думы
Ханты-Мансийского района
Е.А. Данилова
21.06.2024

Глава
Ханты-Мансийского района
К.Р. Минулин
21.06.2024

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН

ДУМА

РЕШЕНИЕ

21.06.2024

№ 491

О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 25.10.2017 № 207 «Об утверждении структуры администрации Ханты-Мансийского района»

В целях приведения муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района в соответствие с Уставом Ханты-Мансийского района, руководствуясь частью 1 статьи 31 Устава Ханты-Мансийского района,

Дума Ханты-Мансийского района

РЕШИЛА:

1. Внести в решение Думы Ханты-Мансийского района от 25.10.2017 № 207 «Об утверждении структуры администрации Ханты-Мансийского района» (далее – Решение) следующие изменения:

1.1. В наименовании Решения слово «администрации» заменить словом «Администрации».

1.2. Преамбулу Решения изложить в следующей редакции:

«На основании части 8 статьи 37 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии с решением Думы Ханты-Мансийского района от 26.09.2017 № 203 «Об утверждении Положения о порядке представления структуры Администрации Ханты-Мансийского района Главой Ханты-Мансийского района и ее утверждения Думой Ханты-Мансийского района», руководствуясь частью 1 статьи 31 Устава Ханты-Мансийского района,».

1.3. В пункте 1 Решения слово «администрации» заменить словом «Администрации».

1.4. В наименовании приложения к Решению слово «администрации» заменить словом «Администрации».

2. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).

Председатель Думы
Ханты-Мансийского района
Е.А. Данилова
21.06.2024

Глава
Ханты-Мансийского района
К.Р. Минулин
21.06.2024

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН

ДУМА

РЕШЕНИЕ

21.06.2024

№ 492

О признании утратившими силу отдельных решений Думы Ханты-Мансийского района

В целях приведения муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района в соответствие с Уставом Ханты-Мансийского района, на основании Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь частью 1 статьи 36 Устава Ханты-Мансийского района,

Дума Ханты-Мансийского района

РЕШИЛА:

1. Признать утратившими силу следующие решения Думы Ханты-Мансийского района: от 17.03.2017 № 114 «Об утверждении реестра лиц, исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления и замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, и не являющихся муниципальными служащими в органах местного самоуправления Ханты-Мансийского района»;

от 17.03.2017 № 121 «Об утверждении Положения о проведении аттестации муниципальных служащих органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района»;

от 13.12.2017 № 217 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 17.03.2017 № 121 «Об утверждении Положения о проведении аттестации муниципальных служащих органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района»;

от 20.05.2022 № 143 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 17.03.2017 № 121 «Об утверждении Положения о проведении аттестации муниципальных служащих органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района»;

от 30.05.2018 № 297 «О порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы Ханты-Мансийского района»;

от 16.02.2024 № 426 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 30.05.2018 № 297 «О Порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы Ханты-Мансийского района».

2. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).

Председатель Думы
Ханты-Мансийского района
Е.А. Данилова
21.06.2024

Глава
Ханты-Мансийского района
К.Р. Минулин
21.06.2024

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН

ДУМА

РЕШЕНИЕ

21.06.2024

№ 493

О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 17.06.2021 № 747 «О Порядке назначения, перерасчета и выплаты пенсии за выслугу лет лицам, замещавшим муниципальные должности на постоянной основе и должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Ханты-Мансийского района»

В целях приведения муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района в соответствие с Уставом Ханты-Мансийского района, руководствуясь частью 1 статьи 31 Устава Ханты-Мансийского района,

Дума Ханты-Мансийского района

РЕШИЛА:

1. Внести в решение Думы Ханты-Мансийского района от 17.06.2021 № 747 «О Порядке назначения, перерасчета и выплаты пенсии за выслугу лет лицам, замещавшим муниципальные должности на постоянной основе и должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Ханты-Мансийского района» (далее – Решение) следующие изменения:

1.1. По всему тексту приложения к Решению слово «администрация» заменить словом «Администрация» в соответствующих падежах.

1.2. В абзаце втором части 5 статьи 9 приложения к Решению слово «главе» заменить словом «Главе».

2. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).

Председатель Думы
Ханты-Мансийского района
Е.А. Данилова
21.06.2024

Глава
Ханты-Мансийского района
К.Р. Минулин
21.06.2024

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН

ДУМА

РЕШЕНИЕ

21.06.2024

№ 494

О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 17.12.2021 № 37 «О денежном содержании лиц, замещающих муниципальные должности Ханты-Мансийского района»

В целях приведения муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района в соответствии с действующим законодательством, на основании Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федерального закона от 07.02.2011 № 6-ФЗ «Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации, федеральных территорий и муниципальных образований», Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 10.04.2012 № 38-оз «О регулировании отдельных вопросов организации и деятельности контрольно-счетных органов муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», руководствуясь частью 1 статьи 31 Устава Ханты-Мансийского района,

Дума Ханты-Мансийского района

РЕШИЛА:

1. Внести в решение Думы Ханты-Мансийского района от 17.12.2021 № 37 «О денежном содержании лиц, замещающих муниципальные должности Ханты-Мансийского района» (далее – Решение) следующие изменения:

1.1. В приложении 1 к Решению:

1) в части 3 статьи 8 слова «от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» заменить словами «от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»».

1.2. В приложении 2 к Решению:

1) статью 4 изложить в следующей редакции:

«Статья 4. Ежемесячное денежное поощрение

Ежемесячное денежное поощрение выплачивается лицу, замещающему муниципальную должность, в следующем размере:

- 1) Председателю Контрольно-счетной палаты Ханты-Мансийского района – 2,2 ежемесячного денежного вознаграждения;
- 2) Заместителю председателя Контрольно-счетной палаты Ханты-Мансийского района – 2,2 ежемесячного денежного вознаграждения;
- 3) Аудитору Контрольно-счетной палаты Ханты-Мансийского района – 2,2 ежемесячного денежного вознаграждения.»

2. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).

Председатель Думы
Ханты-Мансийского района
Е.А. Данилова
21.06.2024

Глава
Ханты-Мансийского района
К.Р. Минулин
21.06.2024

1.7. решение Думы Ханты-Мансийского района от 25.09.2020 № 643 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 237 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта»;

1.8. решение Думы Ханты-Мансийского района от 17.12.2021 № 46 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 237 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта»;

1.9. решение Думы Ханты-Мансийского района от 20.05.2022 № 137 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 237 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта»;

1.10. пункт 5 решения Думы Ханты-Мансийского района от 24.06.2022 № 158 «О внесении изменений в отдельные решения Думы Ханты-Мансийского района»;

1.11. решение Думы Ханты-Мансийского района от 24.06.2022 № 159 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 237 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта»;

1.12. решение Думы Ханты-Мансийского района от 16.09.2022 № 175 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 237 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта»;

1.13. решение Думы Ханты-Мансийского района от 22.09.2023 № 342 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 237 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта»;

1.14. решение Думы Ханты-Мансийского района от 24.11.2023 № 385 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 237 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта»;

1.15. решение Думы Ханты-Мансийского района от 24.11.2023 № 386 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 237 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта».

2. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 4 мая 2024 года.

Председатель Думы
Ханты-Мансийского района
Е.А. Данилова
21.06.2024

Глава
Ханты-Мансийского района
К.Р. Минулин
21.06.2024

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН

ДУМА

РЕШЕНИЕ

21.06.2024

№ 496

О признании утратившими силу отдельных решений Думы Ханты-Мансийского района

В целях приведения муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района в соответствие с Уставом Ханты-Мансийского района, руководствуясь частью 1 статьи 36 Устава Ханты-Мансийского района,

Дума Ханты-Мансийского района

РЕШИЛА:

1. Признать утратившими силу:

1.1. решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 226 «Об утверждении Положения об определении условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий Ханты-Мансийского района в сфере жилищно-коммунального хозяйства»;

1.2. решение Думы Ханты-Мансийского района от 23.03.2018 № 264 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 226 «Об утверждении Положения об определении условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий Ханты-Мансийского района в сфере жилищно-коммунального хозяйства»;

1.3. решение Думы Ханты-Мансийского района от 20.02.2019 № 419 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 226 «Об утверждении Положения об определении условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий Ханты-Мансийского района в сфере жилищно-коммунального хозяйства»;

1.4. решение Думы Ханты-Мансийского района от 22.09.2023 № 341 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 226 «Об утверждении Положения об определении условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий Ханты-Мансийского района в сфере жилищно-коммунального хозяйства».

2. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 4 мая 2024 года.

Председатель Думы
Ханты-Мансийского района
Е.А. Данилова
21.06.2024

Глава
Ханты-Мансийского района
К.Р. Минулин
21.06.2024

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН

ДУМА

РЕШЕНИЕ

21.06.2024

№ 495

О признании утратившими силу отдельных решений Думы Ханты-Мансийского района

В целях приведения муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района в соответствие с Уставом Ханты-Мансийского района, руководствуясь частью 1 статьи 36 Устава Ханты-Мансийского района,

Дума Ханты-Мансийского района

РЕШИЛА:

1. Признать утратившими силу:

1.1. решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 237 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта»;

1.2. решение Думы Ханты-Мансийского района от 23.03.2018 № 268 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 237 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта»;

1.3. решение Думы Ханты-Мансийского района от 09.06.2018 № 308 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 237 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта»;

1.4. решение Думы Ханты-Мансийского района от 20.02.2019 № 420 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 237 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта»;

1.5. решение Думы Ханты-Мансийского района от 27.06.2019 № 485 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 237 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта»;

1.6. решение Думы Ханты-Мансийского района от 20.02.2020 № 572 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 237 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта»;

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОНДУМА
РЕШЕНИЕ

21.06.2024

№ 497

О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 20.12.2013 № 313 «Об утверждении Положения о департаменте строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства администрации Ханты-Мансийского района»

В целях приведения муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации, руководствуясь частью 8 статьи 26, частью 1 статьи 31 Устава Ханты-Мансийского района,

Дума Ханты-Мансийского района

РЕШИЛА:

1. Внести в решение Думы Ханты-Мансийского района от 20.12.2013 № 313 «Об утверждении Положения о департаменте строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства администрации Ханты-Мансийского района» (далее – решение) следующие изменения:

1.1. В наименовании, пункте 1 решения слова «департаменте», «администрации» заменить словами «Департаменте», «Администрации».

1.2. В наименовании и по всему тексту приложения к решению слова «департамент», «администрация» в различных падежах заменить словами «Департамент», «Администрация» в соответствующих падежах.

1.3. По всему тексту приложения к решению слова «глава Ханты-Мансийского района» в различных падежах заменить словами «Глава Ханты-Мансийского района» в соответствующих падежах.

1.4. Пункт 5.9 главы 2 приложения к решению изложить в следующей редакции:
«5.9. Организация мероприятий межпоселенческого характера по охране окружающей среды, в том числе организация и проведение в соответствии с законодательством в области охраны окружающей среды общественных обсуждений планируемой хозяйственной и иной деятельности на территории Ханты-Мансийского района.»

1.5. Пункт 5.50 главы 2 приложения к решению изложить в следующей редакции:
«5.50. Осуществление контроля за деятельностью, обеспечение координации работы подведомственного муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление капитального строительства и ремонта», в том числе по согласованию с Главой Ханты-Мансийского района осуществление назначения на должность руководителя данного учреждения, заключения с ним, изменения и прекращения трудового договора в соответствии с трудовым законодательством и иными содержащими нормы трудового права нормативными правовыми актами.

Осуществление контроля за деятельностью, обеспечение координации работы подведомственного муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление технического обеспечения» в части его финансово-хозяйственной деятельности.»

1.6. Абзац второй пункта 5.52 главы 2 приложения к решению после слов «местного самоуправления Ханты-Мансийского района» дополнить словами «(за исключением муниципального казенного учреждения Ханты-Мансийского района «Управление технического обеспечения»)».

2. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования (обнародования), за исключением подпункта 1.4 пункта 1 настоящего решения, который вступает в силу после официального опубликования (обнародования), но не ранее 1 сентября 2024 года.

Председатель Думы
Ханты-Мансийского района
Е.А. Данилова
21.06.2024

Глава
Ханты-Мансийского района
К.Р. Минулин
21.06.2024

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОНДУМА
РЕШЕНИЕ

21.06.2024

№ 499

О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 17.03.2017 № 107 «Об утверждении Положения о комитете по образованию администрации Ханты-Мансийского района»

В целях приведения муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района в соответствие с Уставом Ханты-Мансийского района, руководствуясь частью 8 статьи 26, частью 1 статьи 31 Устава Ханты-Мансийского района,

Дума Ханты-Мансийского района

РЕШИЛА:

1. Внести в решение Думы Ханты-Мансийского района от 17.03.2017 № 107 «Об утверждении Положения о комитете по образованию администрации Ханты-Мансийского района» (далее – Решение) следующие изменения:

1.1. В наименовании Решения слово «администрации» заменить словом «Администрации».

1.2. В пункте 1 Решения слово «администрации» заменить словом «Администрации».

1.3. В наименовании и по всему тексту приложения к Решению слова «администрация» и «глава» в различных падежах заменить словами «Администрация» и «Глава» в соответствующих падежах.

2. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).

Председатель Думы
Ханты-Мансийского района
Е.А. Данилова
21.06.2024

Глава
Ханты-Мансийского района
К.Р. Минулин
21.06.2024

Г

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОНДУМА
РЕШЕНИЕ

21.06.2024

№ 498

О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 21.07.2022 № 165 «Об утверждении Положения о муниципальном контроле на автомобильном транспорте, городском наземном электрическом транспорте и в дорожном хозяйстве вне границ населенных пунктов в границах муниципального района»

В целях приведения муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации, на основании федеральных законов от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации», от 08.11.2007 № 257-ФЗ «Об автомобильных дорогах и о дорожной деятельности в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь статьей 27.4, частью 1 статьи 31 Устава Ханты-Мансийского района,

Дума Ханты-Мансийского района

РЕШИЛА:

1. Внести в решение Думы Ханты-Мансийского района от 21.07.2022 № 165 «Об утверждении Положения о муниципальном контроле на автомобильном транспорте, городском наземном электрическом транспорте и в дорожном хозяйстве вне границ населенных пунктов в границах муниципального района» (далее – Решение) следующие изменения:

1.1. Абзац третий пункта 22 Раздела III приложения к Решению изложить в следующей редакции:

«Предостережение оформляется в письменной форме или в форме электронного документа и направляется контролируемому лицу одним из способов, предусмотренных пунктом 6 Правил составления и направления предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами, подачи юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем возражений на такое предостережение и их рассмотрения, уведомления об исполнении такого предостережения, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 10.02.2017 № 166.»

1.2. В пункте 57 Раздела VII приложения к Решению цифры «2023» заменить цифрами «2025».

2. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).

Председатель Думы
Ханты-Мансийского района
Е.А. Данилова
21.06.2024

Глава
Ханты-Мансийского района
К.Р. Минулин
21.06.2024

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОНДУМА
РЕШЕНИЕ

21.06.2024

№ 500

О признании утратившими силу отдельных решений Думы Ханты-Мансийского района

В целях приведения муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района в соответствие с Уставом Ханты-Мансийского района, на основании Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь частью 1 статьи 36 Устава Ханты-Мансийского района,

Дума Ханты-Мансийского района

РЕШИЛА:

1. Признать утратившими силу:
решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 224 «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района»;

решение Думы Ханты-Мансийского района от 23.03.2018 № 259 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 224 «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района»;

решение Думы Ханты-Мансийского района от 20.02.2019 № 421 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 224 «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района»;

решение Думы Ханты-Мансийского района от 03.04.2019 № 446 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 224 «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района»;

решение Думы Ханты-Мансийского района от 27.06.2019 № 483 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 224 «Об утверждении Положений об

установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района»;

решение Думы Ханты-Мансийского района от 20.03.2020 № 585 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 224 «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района»;

решение Думы Ханты-Мансийского района от 08.07.2020 № 612 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 224 «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района»;

решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.11.2020 № 660 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 224 «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района»;

решение Думы Ханты-Мансийского района от 19.11.2021 № 24 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 224 «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района»;

решение Думы Ханты-Мансийского района от 20.05.2022 № 141 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 224 «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района»;

решение Думы Ханты-Мансийского района от 24.06.2022 № 161 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 224 «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района»;

решение Думы Ханты-Мансийского района от 11.11.2022 № 191 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 224 «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района»;

решение Думы Ханты-Мансийского района от 24.11.2023 № 375 «О внесении изменений в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 224 «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района».

2. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 4 мая 2024 года.

Председатель Думы
Ханты-Мансийского района
Е.А. Данилова
21.06.2024

Глава
Ханты-Мансийского района
К.Р. Минулин
21.06.2024

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН

ДУМА

РЕШЕНИЕ

21.06.2024

№ 483

О внесении изменений в решение
Думы Ханты-Мансийского района
от 30.11.2012 № 192
«О муниципальном дорожном фонде
Ханты-Мансийского района»

В целях приведения муниципальных правовых актов Ханты-Мансийского района в соответствие с Уставом Ханты-Мансийского района, руководствуясь частью 1 статьи 31 Устава Ханты-Мансийского района,

Дума Ханты-Мансийского района

РЕШИЛА:

1. Внести в решение Думы Ханты-Мансийского района от 30.11.2012 № 192 «О муниципальном дорожном фонде Ханты-Мансийского района» изменения, заменив в части 5 статьи 3 приложения к нему слово «администрации» словом «Администрации».

2. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).

Председатель Думы
Ханты-Мансийского района
Е.А. Данилова
21.06.2024

Глава
Ханты-Мансийского района
К.Р. Минулин
21.06.2024

По требованию прокурора многодетной семье перечислена

социальная выплата

Ханты-Мансийской межрайонной прокуратурой проведена проверка соблюдения законодательства о социальной поддержке КУ «Агентство социального благополучия населения Югры».

Установлено, что Законом ХМАО – Югры от 07.07.2004 № 45-оз «О поддержке се-мьи, материнства, отцовства и детства в Ханты – Мансийском автономном округе-Югре» установлена мера социальной поддержки многодетных семей в виде ежемесячной денежной выплаты на проезд в размере 1 300 рублей, полагающаяся каждому ребенку из многодетной семьи, получающему на территории автономного округа начальное общее, основное общее и среднее общее образование, в том числе в форме семейного образования.

КУ «Агентство социального благополучия населения Югры» в нарушение закона с ноября 2022 года прекратило производить указанную выплату несовершеннолетнему ребенку из многодетной семьи, проживающей в г. Ханты-Мансийске, в связи с не подтверждением факта получения ею образования на территории округа.

В тоже время, ребенок получает образование в форме семейного образования, что не является основанием для прекращения выплаты.

Межрайонным прокурором в учреждение внесено представление об устранении нарушений закона, по результатам рассмотрения которого многодетной семье перечислена указанная выплата за период с ноября 2022 года в размере более 44 тысяч рублей.

Ханты-Мансийская межрайонная прокуратура

Ханты-Мансийский районный суд вынес обвинительный приговор в отношении жителя г. Владивостока по факту незаконного оборота наркотических веществ

Ханты-Мансийский районный суд вынес обвинительный приговор в отношении жителя г.Владивостока Приморского края. Он признан виновным в совершении преступлений, в сфере незаконного оборота наркотических средств, то есть в совершении преступлений предусмотренных ч.3 ст.30, п. «г» ч. 4 ст.228.1 УК РФ - 3 эпизода и ч. 3 ст.30 п. «а,б» ч. 3 ст. 228.1 УК РФ - 39 эпизодов, а так же в легализации (отмывания) денежных средств приобретенных в результате совершения преступления, то есть в совершении преступления, предусмотренного ч.1 ст. 174.1 УК РФ.

В судебном заседании установлено, что подсудимый 13.12.2023 приехал из г. Владивостока реализовывая совместный преступный умысел в группе лиц по предварительномуговору с неустановленным лицом, направленный на незаконный сбыт наркотических средств неопределенному кругу лиц, находясь в квартире дома №16, расположенного по ул. Энгельса в г. Ханты-Мансийск, Ханты - Мансийского автономного округа - Югры расфасовал наркотическое средство в свертки изоляционной ленты синего цвета, с целью оборудования «тайников – закладок».

После чего, находясь на территории г. Ханты-Мансийска оборудовал «тайники-закладки» с наркотическими средствами, однако довести до конца свой преступный умысел, направленный на незаконный сбыт наркотических средств неопределенному кругу лиц обвиняемый и неустановленное следствием лицо не смогли, по независящим от них обстоятельствам, так как 20.12.2023 подсудимый был задержан сотрудниками полиции.

Суд, выслушав позицию государственного обвинителя, признал подсудимого виновным в совершении преступлений, в сфере незаконного оборота наркотических средств и легализации (отмывания) денежных средств приобретенных в результате совершения преступления и назначил ему наказание в виде лишения свободы сроком на 7 лет 6 месяцев в исправительной колонии строгого режима.

Ханты-Мансийская межрайонная прокуратура

Житель поселка Горноправдинск осужден за убийство

Ханты-Мансийским районным судом по итогам рассмотрения уголовного дела с участием коллегии присяжных заседателей 14 февраля вынесен обвинительный приговор в отношении 36-летнего мужчины, обвиняемого в убийстве.

Установлено, что в октябре 2020 года в ходе распития спиртных напитков между двумя жителями поселка завязался конфликт, в результате которого подсудимый накиннул веревку на шею потерпевшему, отчего последний потерял сознание и перестал подавать признаки жизни. Будучи уверенным в том, что потерпевший скончался от удушья, подсудимый вывез тело на берег реки и сбросил в воду.

В ходе расследования дела комиссией экспертов установлено, что потерпевший погиб от попадания воды в легкие.

Государственным обвинителем коллегии присяжных представлены исчерпывающие доказательства того, что все действия подсудимого были направлены именно на причинение смерти потерпевшему, и на основании изученных материалов дела коллегией присяжных постановлен обвинительный вердикт.

Судом подсудимый признан виновным в совершении убийства, то есть преступления, предусмотренного ч.1 ст.105 УК РФ, и осужден к 6 годам лишения свободы в исправительной колонии строгого режима.

Ввиду необоснованно мягкого наказания указанный приговор обжалован межрайонной прокуратурой. Дальнейшее судебное разбирательство будет продолжено в суде автономного округа.

Ханты-Мансийская межрайонная прокуратура

Прокурор разъясняет: «Непосредственный способ управления многоквартирным домом, кто должен проводить ремонт общего имущества»

При выборе непосредственного способа управления собственники отказываются от осуществления на профессиональной основе стороннего управления и, соответственно, берут на себя решение множества вопросов, возникающих в связи с управлением домом. Исключение необходимости заключения договора управления следует из положений ч.8 ст.155 ЖК РФ, согласно которым собственники помещений в многоквартирном доме, осуществляющие непосредственное управление таким домом, вносят плату за жилое помещение и коммунальные услуги в соответствии с договорами, заключенными с лицами, осуществляющими соответствующие виды деятельности.

В соответствии с п.2.1 ч.2 ст.161 ЖК РФ при осуществлении непосредственного управления многоквартирным домом собственниками помещений в данном доме лица, выполняющие работы по содержанию и ремонту общего имущества в многоквартирном доме, несут ответственность перед собственниками помещений в данном доме за выполнение своих обязательств в соответствии с заключенными договорами.

Согласно ст.189 ЖК РФ проведение капитального ремонта общего имущества в многоквартирном доме осуществляется на основании решения общего собрания собственников помещений в многоквартирном доме.

Собственники помещений в многоквартирном доме в любое время вправе принять решение о проведении капитального ремонта общего имущества в многоквартирном доме по собственной инициативе.

Не менее чем за шесть месяцев до наступления года, в течение которого должен быть проведен капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме в соответствии с региональной программой капитального ремонта, региональный оператор (в случае, если собственники помещений в многоквартирном доме формируют фонд капитального ремонта на счете регионального оператора) представляет таким собственникам предложения о сроке начала капитального ремонта, необходимом перечне и об объеме услуг и (или) работ, их стоимости, о порядке и об источниках финансирования капитального ремонта общего имущества в многоквартирном доме и другие предложения, связанные с проведением такого капитального ремонта.

В случае необходимости, например, ремонта крыши, в соответствии с п.4.б.1.22 Правил и норм технической эксплуатации жилищного фонда, утвержденных постановлением Госстроя Российской Федерации от 27.09.2003 №170, нахождение на крыше лиц, не имеющих отношения к технической эксплуатации и ремонту здания, запрещено.

Таким образом, при непосредственном управлении многоквартирного дома бремя по заключению договоров на ремонт кровельного покрытия ложится только на собственников помещений данного дома, а ремонт кровельного покрытия – на организацию, с которой собственниками заключен соответствующий договор.

Ханты-Мансийская межрайонная прокуратура

Ханты-Мансийским межрайонным прокурором направлено в суд уголовное дело в отношении жителя Ханты-Мансийска, нанесшего побои бывшей супруге

Ханты-Мансийским межрайонным прокурором утвержден обвинительный акт по уголовному делу о преступлении, предусмотренному ч. 1 ст. 116.1 УК РФ, в отношении жителя Ханты-Мансийска.

Так, местный житель будучи привлеченным к административной ответственности по ст. 6.1.1 КоАП РФ за нанесение побоев, находясь в состоянии алкогольного опьянения, в ходе словесного конфликта с бывшей супругой, на почве личных неприязненных отношений, руководствуясь внезапно возникшим умыслом, направленным на причинение телесных повреждений и физической боли, действуя умышленно, осознавая преступность своих действий, вновь нанес последней телесные повреждения, которые согласно заключению эксперта не причинили вреда здоровью.

Ханты-Мансийским межрайонным прокурором уголовное дело направлено в суд для рассмотрения по существу.

Совершение преступления предусмотренного ч. 1 ст. 116.1 УК РФ наказывается штрафом в размере до сорока тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех месяцев, либо обязательными работами на срок до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до шести месяцев, либо арестом на срок до трех месяцев.

Ханты-Мансийская межрайонная прокуратура

По инициативе прокуратуры должностное лицо привлечено к административной ответственности за нарушение сроков рассмотрения обращения

Ханты-Мансийская межрайонная прокуратура провела проверку соблюдения администрацией сельского поселения Выкатной Ханты-Мансийского района законодательства о порядке рассмотрения обращений граждан.

В ходе проверки выявлен факт нарушения, установленного Федеральным законом «О порядке рассмотрения обращений граждан в Российской Федерации», срока направления ответа заявителю.

В связи с выявленными нарушениями в отношении заместителя главы сельского поселения прокуратурой возбуждено производство по делу об административном правонарушении по ст. 5.59 КоАП РФ (нарушение порядка рассмотрения обращений граждан).

Постановлением мирового судьи должностному лицу назначено наказание в виде штрафа в размере 5000 рублей.

Также межрайонным прокурором главе сельского поселения внесено представление об устранении нарушений закона.

Ханты-Мансийская межрайонная прокуратура



ФЕДЕРАЛЬНАЯ
НАЛОГОВАЯ СЛУЖБА

WWW.NALOG.GOV.RU

Налоговые уведомления – на ЕПГУ

Федеральным законом от 14.04.2023 № 125-ФЗ «О внесении изменений в часть первую Налогового кодекса Российской Федерации» с 01.07.2023 предусмотрена возможность получения налоговых уведомлений для уплаты налогов на имущество и НДФЛ, а также требований об уплате задолженности по налогам налогоплательщиками - физическими лицами в электронной форме через личный кабинет на едином портале государственных и муниципальных услуг (ЕПГУ).

Получение через ЕПГУ указанных документов налоговых органов возможно при соблюдении двух условий:

- налогоплательщик должен быть зарегистрирован в единой системе идентификации и аутентификации на ЕПГУ;
- налогоплательщик направил через ЕПГУ уведомление о необходимости получения документов от налоговых органов в электронной форме через ЕПГУ.

Пользователь ЕПГУ сможет оплатить начисления из указанных документов онлайн, при этом налоговые уведомления и требования об уплате задолженности не будут дублироваться заказными письмами по почте, кроме предусмотренного пунктом 2 статьи 11.2 НК РФ случая.

Воспользоваться возможностью получения налоговых документов через ЕПГУ можно в любой момент вне зависимости от наличия доступа к личному кабинету налогоплательщика.

Для прекращения получения документов от налоговых органов через ЕПГУ налогоплательщик - физическое лицо вправе направить через ЕПГУ соответствующее уведомление.

Чтобы перейти на Единый портал государственных и муниципальных услуг, наведите камеру Вашего смартфона на QR-код, или перейдите на сайт GOSUSLUGI.RU



8 (800) 222-22-22

Бесплатный многоканальный телефон
контакт-центра ФНС России

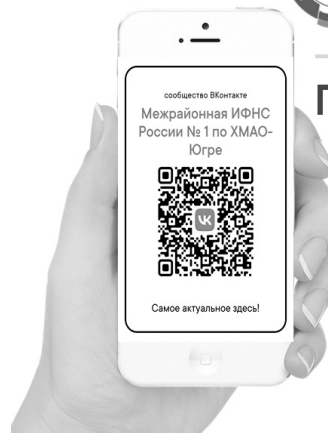


Межрайонная ИФНС России № 1 по Ханты-Мансийскому автономному округу - Югре



присоединяйтесь к нам

- НОВОЕ О НАЛОГАХ из ПЕРВОИСТОЧНИКА
- ПОЛЕЗНОЕ для ЮЛ, ИП и ФЛ
- ВАЖНОЕ О ПРАВАХ и ОБЯЗАННОСТЯХ



сообщество в одноклассниках