**ПРОЕКТ**

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

**АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 00.00.2024 № 000

*г. Ханты-Мансийск*

Об утверждении Положения

об установлении системы

оплаты труда работников

муниципальных учреждений культуры,

подведомственных Администрации

Ханты-Мансийского района

В соответствии со [статьями 135](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=657), [144](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=693), [145](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=2226) Трудового кодекса Российской Федерации, [пунктом 4 статьи 86](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469774&dst=1487) Бюджетного кодекса Российской Федерации, приказом Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01.03.2017 № [1-нп «Об утверждении Положения об установлении](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/f50f3bfd-0bd5-4929-9c94-7b267aa08284.html) системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», руководствуясь статьей 32 Устава Ханты-Мансийского района:

1. Утвердить [Положение](#P47) об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу подпункт 1.1 пункта 1 постановления Администрации Ханты-Мансийского района от 21.06.2024 № 553 «Об утверждении Положений об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района» и приложение 1 к нему.

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

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

Глава Ханты-Мансийского района К.Р.Минулин

Приложение

к постановлению Администрации

Ханты-Мансийского района

от 00.00.2024 № 000

[Положение](#P47)

об установлении системы оплаты труда 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 (за исключением случаев, предусмотренных [частью 3 статьи 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475125&dst=100063) настоящего Федерального закона), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Другие понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, регулирующими сферу трудовых и бюджетных правоотношений.

3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

4. 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.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=462957) от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с [разделом VII](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=298349&dst=100675) настоящего Положения.

7. 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](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

8. 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

9. 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](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/2dde86c9-4acc-41db-9951-01a0f30261e5.html) должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 1 настоящего Положения;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 [№ 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/49b516a1-6544-4819-beec-f650e58d1030.html) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно таблице 2 настоящего Положения;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 [№ 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/42757290-39e0-4f8a-ade0-31e60be53c63.html) общеотраслевых профессий рабочих» согласно таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 1

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Внутридолжностные квалификационные категории | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов)  (рублей) |
| 2 | «Должности работников культуры, искусства и кинематографии  ведущего звена» | | |
| 2.1. | Без квалификационной категории | Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки | 15 567 |
| 2.2. | Вторая категория | Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки | 16 390 |
| 2.3. | Первая категория | Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки | 17 149 |
| 2.4. | Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Ведущий» | Ведущий библиотекарь; ведущий библиограф; ведущий методист библиотеки | 17 845 |
| 2.5. | Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Главный» | Главный библиотекарь; главный библиограф | 18 975 |

Таблица 2

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа | | | |
| 1 | Квалификационные уровни (квалификационные категории) | | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов)  (рублей) |
| 1 | 2 | | 3 | 4 |
| 1. | «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Начальник отдела кадров  (спецотдела и др.);  начальник юридического отдела | | 17 592 |

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

11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Таблица 3

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа | | | |
| Квалификационные уровни  (квалификационные категории) | Наименование должностей | Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Уборщик служебных помещений; уборщик территорий | 1 разряд | 9 492 |
| Уборщик производственных помещений | 2 разряд | 9 619 |

12. 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](#P418) 4 настоящего Положения.

Наименования должностей включены в [таблицу 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=298349&dst=100283) настоящего Положения в соответствии с:

[приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=187278) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

[приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=211494) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2014 года № 896н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным системам».

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 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Специалист в сфере закупок, специалист по информационным системам | 4 уровень квалификации | 11 834 |
| 5 уровень квалификации | 14 238 |
| 6 уровень квалификации | 16 137 |
| 7 уровень квалификации | 17 592 |
| 8 уровень квалификации | 18 795 |

13. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании учреждения, при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, требования к квалификации должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, требованиям к квалификации, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным [справочником](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=295655&dst=100400) работ и профессий рабочих, Единым квалификационным [справочником](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=294402) должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

14. 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

15. 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).

16. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) 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](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/fbb711cc-978b-409c-afcc-e74240250d9d.html) 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.

17. 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](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) 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](#P453) 5 настоящего Положения.

18. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315-317 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, решением Думы Ханты-Мансийского района от 21.09.2006 [№ 47 «Об утверждении Положения о гарантиях](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/7d67f489-a0b4-42da-a770-744188680a01.html) и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района».

19. Перечень компенсационных выплат, их размер и условия предоставления устанавливаются в соответствии с [таблицей](#P453) 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Перечень, предельные размеры и условия осуществления компенсационных выплат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда | Не менее 4% (от должностного оклада) | Заключение специальной оценки условий труда |
| 2. | Выплаты 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) | | |
| 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 | 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](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации |
| 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 | Работа за пределами рабочего времени. [Статья 152](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=712) Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом [постановления](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=450508) Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно |
| 2.3. | Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; | В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;  в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. | Работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни)  В соответствии со статьей 153 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) 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 | | |
| 3.1. | Районный коэффициент к заработной плате | 1,7 | Проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Статьи 315 - 317 [Трудового кодекса](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, Решение Думы Ханты-Мансийского района от 21.09.2006 № 47 |
| 3.2. | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | до 50% |

20. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

21. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым [кодексом](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

22. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

премиальная выплата по итогам работы за месяц, год.

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

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

высокую результативность работы,

обеспечение участия учреждения в мероприятиях районного, окружного, всероссийского и иного уровней,

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения,

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.

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

25. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается персонально по каждому работнику в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения. Выплата устанавливается в порядке, сроках и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Показатели и критерии выплаты за качество выполняемых работ утверждаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с примерным перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников, определенным приложением к настоящему Положению.

Размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника в соответствии с [таблицей](#P581) 7 настоящего положения.

26. Премиальная выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется в порядке и размерах, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, на основании приказа руководителя учреждения.

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

Премиальная выплата по итогам работы за месяц, год устанавливается и выплачивается при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого в соответствии с [разделом VII](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=298349&dst=100675) настоящего Положения.

Премиальная выплата по результатам работы за год осуществляется в конце финансового года не позднее 25 декабря, при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого в соответствии с [разделом VII](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=298349&dst=100675) настоящего Положения, в размере до 2 окладов (должностных окладов), с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии), с учетом фактически отработанного времени.

При переводе работника учреждения на иную должность и (или) изменении установленного должностного оклада в течение календарного года, за который производится начисление премии, расчет премиальной выплаты 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.

27. Стимулирующие выплаты снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с [таблицей](#P532) 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Примерный перечень показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат | Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера) |
| 1. | Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | до 10% (за каждый факт нарушения) |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений | до 10% (за каждый факт нарушения) |
| 3. | Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан | до 10% |
| 4. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации | до 20% (за каждый факт нарушения) |
| 5. | Невыполнение поручения руководителя (работодателя) | до 10% (за каждый факт) |
| 6. | Отсутствие контроля за работой подчиненных работников | до 10% |
| 7. | Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда) | до 10% |
| 8. | Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам | до 10% (за каждый факт нарушения) |
| 9. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 10% (за каждый факт нарушения) |

Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются локальным нормативным актом учреждения.

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

29. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с [разделом VII](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=298349&dst=100675) настоящего Положения.

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

30. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с [таблицей](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=298349&dst=100466) 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | До 40% от оклада (должностного оклада) для заместителей руководителя учреждения | Устанавливается за:  - участие в выполнении важных работ, мероприятий;  - интенсивность и напряженность работы;  - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и 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 учреждения важных работ, не определенных трудовым договором, а также в соответствии с условиями, установленными локальным нормативным актом учреждения | Ежемесячно |
| До 40% от оклада (должностного оклада) для руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и профессий рабочих |
| 2. | Выплата за качество выполняемых работ | До 100% от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы | Устанавливается за:  - успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;  - высокое качество выполняемой работы;  - персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности учреждения;  - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения, а также в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения | Ежемесячно |
| 3. | Премиальная выплата по итогам работы за месяц | До 40% от оклада (должностного оклада)  для директора | Устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания | Ежемесячно |
| До 30% от оклада (должностного оклада) для руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и профессий рабочих | Ежемесячно, при наличии экономии по фонду оплаты труда |
| 4. | Премиальная выплата по итогам работы за год | До 2 окладов (должностных окладов), с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | Премирование устанавливается в соответствии с [пунктами 28](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=298349&dst=102074) - [30](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=298349&dst=100464) настоящего Положения с учетом фактически отработанного времени согласно табелю учета рабочего времени | Премиальные выплаты по итогам работы за год осуществляются в конце финансового года при наличии экономии по фонду оплаты труда |

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

31. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат.

32. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором согласно [таблице](#P636) 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер оклада (должностного оклада) руководителя, заместителя руководителя учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждения по видам деятельности | |
| Наименование должности | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| Библиотеки | |
| Директор | 53 157 |
| Заместитель директора | 47 841 |

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

34. Компенсационные выплаты руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым [кодексом](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с положениями раздела III настоящего Положения.

35. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

премиальная выплата по итогам работы за месяц, год;

единовременная премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений.

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.

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

Единовременная премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений руководителю учреждения устанавливается в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата в размере не более одного установленного должностного оклада с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.

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

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

причинения ущерба 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.

36. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 24, 25 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с [таблицей](#P532) 6 настоящего Положения.

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

37. Иные выплаты руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

38. 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 9](#P720) настоящего Положения.

Таблица 9

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Учреждения по видам деятельности | Для руководителя | Для заместителей руководителя |
| Библиотеки | 1:5 | 1:3,5 |

В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительный контроль) и до 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет в Администрацию района информацию, подготовленную в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Администрации района в соответствии со статьей 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел VI. Другие вопросы оплаты труда

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

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда (персональный повышающий коэффициент);

выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени;

материальная помощь в связи со смертью близких родственников;

ежемесячная надбавка за изучение, исследование, использование в работе и пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории автономного округа.

40. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в размере 2 окладов (должностных окладов), с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

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

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

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Работник, вновь принятый на работу, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере до 2 окладов (должностных окладов), с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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 категорий работников учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя.

42. Работникам учреждения может производиться единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников, включая руководителя, заместителей руководителя, не более 3 раз в год.

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

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии по фонду оплаты труда, формируемому в соответствии с [разделом VII](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=298349&dst=100675) настоящего Положения.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

43. 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](#P944) 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты (коэффициент) | Категории работников | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Персональный повышающий коэффициент | не более 2,0 | Работникам учреждения | Устанавливается к окладу (должностному окладу) с учетом уровня профессиональной подготовки работника, 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. | Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы |

Применение выплаты, указанной в таблице 10 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад).

44. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются к окладу (должностному окладу) в размерах в соответствии с таблицей 11 настоящего Положения в порядке, установленном локальным правовым актом учреждения.

45. Ежемесячная надбавка за изучение, исследование, использование в работе и пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории автономного округа, устанавливается в соответствии со [статьей 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=93293&dst=100035) Закона автономного округа от 04.12.2001 № 89-оз «О языках коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории Ханты-Мансийского автономного округа».

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

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

Таблица 11

Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Категории работников | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени |  | Работники учреждения, имеющие ученую степень: | Выплата устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по одному из оснований, имеющему большее значение, в соответствие с профилем профессиональной деятельности по месту основной работы. Выплата за наличие ученой степени не применяется в отношении научных работников, занятых в сфере научных исследований и разработок учреждения, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками. | Ежемесячно |
| 20% | доктор наук |
| 10% | кандидат наук |
| 10% | Работники учреждения, имеющие:  государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры |
|  | Работники учреждения, имеющие:  Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (по профилю деятельности) |
| 20% | «Народный...» |
| 10% | «Заслуженный…» |
| 10% | «Лауреат...» |
| 5% | Работники учреждения, имеющие:  ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности), утвержденные в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР |

46. Размер материальной помощи в связи со смертью близких родственников (родители, супруг (супруга), дети) 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 (распоряжения) работодателя по заявлению с приложением соответствующих документов (копии свидетельства о смерти, документов, подтверждающих родство).

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

47. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчета на 12 месяцев исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

48. 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.

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 распоряжением Администрации Ханты-Мансийского района.

50. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение норм, установленных настоящим Положением.

VIII. Заключительные положения

51. В случае несоблюдения 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), установленного [пунктом 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=298349&dst=100580) настоящего Положения трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.

52. 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.

Приложение

к [Положению](#P47) об установлении системы

оплаты труда работников муниципальных

учреждений культуры, подведомственных

Администрации Ханты-Мансийского района

Перечень примерных показателей оценки

эффективности деятельности работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района

1. оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в должностные обязанности, качественное и своевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей;
2. удовлетворенность населения качеством библиотечного обслуживания (отсутствие зарегистрированных жалоб пользователей библиотеки);
3. соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, отсутствие грубых нарушений требований охраны труда, санитарных норм и правил;
4. соблюдение сроков предоставления и предоставление достоверной отчетности, информации в соответствии с установленными требованиями;
5. персональный вклад работника в общие результаты деятельности учреждения;
6. участие сотрудников библиотеки в НПК, семинарах, конференциях
7. участие в создании (ведении)/создание, ведение электронных ресурсов (БД), интеграция библиотеки в единое региональное, российское, информационное пространство (создание собственных и участие

в создании сводных электронных ресурсов);

8) работа в рабочих группах, организационных комитетах, связанных с социокультурной деятельностью библиотеки;

9) участие специалистов в конкурсах, фестивалях, смотрах (дипломы победителей, лауреатов);

10) инициирование и реализация проектов, направленных на повышение качества услуг и имиджа библиотеки;

11) оказание государственных электронных услуг, других услуг в режиме удаленного доступа.

12) обеспечение работоспособности аппаратной и программной частей оборудования библиотеки (отсутствие претензий работников библиотеки и

замечаний со стороны руководства);

13) содержание в чистоте закрепленных за работником помещений.