

Ханты-Мансийский автономный округ - Югра

Ханты-Мансийский муниципальный район

**муниципальное образование**

**сельское поселение Выкатной**

**АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 20.12.2024 № 105 *п. Выкатной*

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда руководителя муниципального учреждения культуры «Сельский дом

культуры и досуга» п. Выкатной

В соответствии с приказом Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 01.03.2017 № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа-Югры»:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда руководителя муниципального учреждения культуры «Сельский дом культуры и досуга» п. Выкатной согласно приложению.

2. Постановление администрации сельского поселения Выкатной от 01.20.2023 № 73 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда руководителя муниципального учреждения культуры «Сельский дом культуры и досуга» п. Выкатной» признать утратившим силу.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2024 года.

Глава сельского

поселения Выкатной Н. Г. Щепёткин

Приложение

к постановлению администрации

сельского поселения Выкатной

от 20.12.2024 № 105

 **ПОЛОЖЕНИЕ**

**Об установлении системы оплаты труда руководителя муниципального учреждения культуры «Сельский дом культуры и досуга» п. Выкатной**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основании утверждённого «Положения об установлении системы оплаты труда работникам государственных учреждений культуры Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа-Югры», приказом Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа - Югры № 1-нп от 1 марта 2017 года.

Положение регулирует порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения культуры «Сельский дом культуры и досуга» п. Выкатной (далее - учреждение), и включает в себя:

- основные условия оплаты труда;

- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

- другие вопросы оплаты труда;

- заключительные положения.

Заработная плата руководителя (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выполняемой руководителем до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей руководителя.

1.2. Заработная плата руководителя учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, при условии полной отработки месячной нормы рабочего времени

1.3. Заработная плата руководителя учреждения является информацией, относящейся к персональным данным руководителя, сбор, обработка и защита которых осуществляется в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

**2. Основные условия оплаты труда**

**Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения**

2.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера, иных выплат.

2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности учреждения согласно таблице 1 к настоящему Положению.

Таблица 1

|  |
| --- |
| Тип учреждения |
| Диапазон штатной численности, единиц | Размеры окладов(должностных окладов), рублей |
| Учреждения культурно-досугового типа  |
| менее 40 | 42 000 |

Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения устанавливается по согласованию с работодателем.

2.3. Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 3 настоящего Положения.

2.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы за 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, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором

**3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат**

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

- 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);

- 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).

3.2. 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), 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 2 настоящего Положения.

3.3. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

Таблица 2

**Перечень, предельные размеры и условия осуществления компенсационных выплат**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п  | Наименование выплаты  | Размер выплаты  | Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты)  |
| 1  | 2  | 3  | 4  |
| 1.  | Выплаты 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)  |
| 1.1.  | Доплата 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 в коллективном договоре 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  |
| 1.2.  | 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 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления 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  |
| 1.3.  | 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. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором  | Работа в выходной или нерабочий праздничный день оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни), в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Выплата осуществляется с учетом установленных положением об оплате труда (коллективным договором, локальным нормативным актом) учреждения компенсационных и стимулирующих выплат  |
| 1.4.  | За работу в ночное время  | Не менее 20%  | За каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени. Статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации  |
| 2.  | Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями  |
| 2.1.  | Районный коэффициент к заработной плате  | 1,7  | Проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры. Статьи 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Закон Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»  |
| 2.2.  | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях  | До 50% к месячному заработку - иные муниципальные образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры  |  |

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

3,5. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

**4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат,**

**критерии их установления**

 **Премиальные выплаты по итогам работы за год**

4.1. Премиальные выплаты по итогам работы год выплачиваются с целью поощрения руководителя за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплаты по итогам работы за год учитывается выполнение следующих критериев:

- достижение целевого показателя средней заработной платы работников учреждения культуры;

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

- непосредственное участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- отсутствие дисциплинарного взыскания.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачивается руководителю учреждения по итогам оценки деятельности учреждения за год, предшествующий назначению данной выплаты.

Решение о выплате премии в отношении руководителя учреждения принимает работодатель, на основании представленного руководителем отчета о деятельности учреждения за отчетный период.

 Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года не позднее 25 декабря, при наличии средств по фонду оплаты труда, 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 по табелю по основной занимаемой должности.

4.2. Премиальные выплаты по итогам работы за год, а также их снижение руководителю учреждения оформляются приказом(распоряжением) работодателя.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в случаях:

- недостижение целевого показателя средней заработной платы работников учреждения культуры;

- 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 (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, выявленных в отчетном периоде по результатам мероприятий контролирующих органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

- законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения;

- несоблюдения настоящего Положения.

4.3. Премия по результатам работы за год выплачивается руководителю, проработавшему полный календарный год, а также проработавшему неполный календарный год по следующим причинам:

- вновь принятым на работу;

- ухода в отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также возвращения на работу после отсутствия по этой причине;

- перевода на иную должность в МУК «Сельский дом культуры и досуга» п. Выкатной;

- изменения подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование);

- расторжения трудового договора по инициативе работника;

- расторжения трудового договора по соглашению сторон;

- 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 пункта 4 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

- в связи с прекращением трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 7, 8, 9, 11 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Единовременная премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений устанавливается и выплачивается на основании приказа(распоряжения) работодателя.

**5. Иные выплаты**

5.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности Руководителю Учреждения устанавливаются следующие виды иных выплат:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

- пособие при увольнении в связи с уходом на пенсию по старости в размере месячного фонда оплаты труда при стаже работы не менее 10 лет в МУК «Сельский дом культуры и досуга» п. Выкатной;

- работодателем обеспечивается выплата материальной помощи работнику в случае смерти близких родственников (родители, муж (жена), дети) в размере 30,0 тыс. рублей в течение 5 рабочих дней на основании распоряжения работодателя, при наличии заявления руководителя и документов, подтверждающих факт близкого родства и смерти близкого родственника в течение трех месяцев со дня смерти близкого родственника.

- единовременное поощрение в связи с достижением возраста 50 лет и далее через каждые последующие полные 10 лет, в размере одного должностного оклада с начислением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.2. Руководителю учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

Единовременная выплата выплачивается при уходе руководителя учреждения в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ (распоряжение) работодателя.

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Руководитель учреждения, вновь принятый на работу, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, в размере пропорционально отработанному времени.

 В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

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.

5.3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется за счет средств бюджета, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств.

5.4. Единовременные премиальные выплаты к праздничным датам и профессиональным праздникам.

Единовременные премиальные выплаты к праздничным датам и профессиональным праздникам производятся на основании приказа (распоряжения) работодателя.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется 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.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

5.5. Премии к праздничным дням и профессиональным праздникам выплачиваются руководителю Учреждения, состоящему в списочном составе на дату наступления праздничного дня, профессионального праздника.

5.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) не может превышать соотношений, представленных в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тип учреждения | Предельный уровень (руководитель / работник) | Предельный уровень (заместитель руководителя, главный бухгалтер / работник) |
| Культурно-досуговые | 1:5 | 1:4,5 |

 **6. Заключительные положения**

6.1. В случае несоблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя), установленного пунктом 5.6 настоящего Положения трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.

6.2. Работодатель несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда руководителю учреждения в соответствии с действующим законодательством, обеспечивает соблюдение требований, установленных настоящим положением.