

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

Ханты-Мансийский район

**муниципальное образование**

**сельское поселение Выкатной**

**АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 05.04.2018 №12

*п. Выкатной*

Об утверждении Положения об

установлении системы оплаты труда

работников муниципального учреждения

культуры «Сельский дом культуры и досуга»

п. Выкатной»

В соответствии 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 работников муниципального учреждения культуры «Сельский дом культуры и досуга» п. Выкатной согласно приложению.

2. Постановление администрации сельского поселения Выкатной

от 08.04.2013 № 7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения культуры сельского поселения Выкатной» отменить.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018.

4. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

И.о. главы сельского

поселения Выкатной Н.К.Клыкова

Приложение

к постановлению администрации

сельского поселения Выкатной

от 05.04.2018 №12

ПОЛОЖЕНИЕ

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

**1. Общие положения**

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 01 марта 2017 года.

Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников 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;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

заключительные положения.

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 профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

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

профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=988393D22D48D2954B898B321DE24BE3773C108B80EC37478598935023rCm8H) Российской Федерации и [постановлением](consultantplus://offline/ref=988393D22D48D2954B898B241E8E1CEC73374F8686E13C18DACB95077C983A62E2rDm2H) Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 3 ноября 2016 года N 431-п "О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры".

3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);

повышающих коэффициентов;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения Выкатной.

5. Финансирование расходов, направленных на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения Выкатной, бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского района, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Повышение оплаты труда работникам учреждений обеспечивается:

плановой индексацией должностных окладов (окладов) с учетом роста потребительских цен на товары и услуги в соответствующем финансовом году.

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 сельского поселения Выкатной, Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, и средств, полученных в результате оптимизации неэффективных расходов и оптимизации численности персонала.

7. Заработная плата работников учреждений не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](consultantplus://offline/ref=CD784E5482835C5B67F3424EB7ABFFC1DF08BF035C401F63FA6FE96674F9DEDC5BJEJ), установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени

8. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня [минимального](consultantplus://offline/ref=06CD88717FF9D5A1AE36506A0BC30745BFF4C2FA93C3911A6BB8910D157D2C9771KFJ) 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 7](consultantplus://offline/ref=06CD88717FF9D5A1AE36506A0BC30745BFF4C2FA95CF95166BB1CC071D24209518273BCB619E14B1A1F365E27FKFJ) настоящего Положения.

9. 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.

**2. Основные условия оплаты труда**

10. 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](consultantplus://offline/ref=0831B9A15471A91FB55C7903AAC3B292730C12C49199006540AF24502B39A7B1F58B83AC88CC68HBQ3J) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации N 570 от 31 августа 2007 года "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" согласно [таблице 1](consultantplus://offline/ref=0831B9A15471A91FB55C7915A9AFE59D720649C9979651311DA02E057366FEF3B28289F8CB8865BB2F4B9F11H1Q4J) настоящего Положения;

[приказом](consultantplus://offline/ref=0831B9A15471A91FB55C7903AAC3B2927C0916C29299006540AF24502B39A7B1F58B83AC88CC68HBQ3J) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации N 247н от 29 мая 2008 года "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" согласно [таблице 2](consultantplus://offline/ref=0831B9A15471A91FB55C7915A9AFE59D720649C9979651311DA02E057366FEF3B28289F8CB8865BB2F4B9E16H1QEJ) настоящего Положения;

[приказом](consultantplus://offline/ref=0831B9A15471A91FB55C7903AAC3B292730B16C09199006540AF24502B39A7B1F58B83AC88CC68HBQ3J) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации N 121н от 14 марта 2008 года "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии" согласно [таблице 3](consultantplus://offline/ref=0831B9A15471A91FB55C7915A9AFE59D720649C9979651311DA02E057366FEF3B28289F8CB8865BB2F4B9E1CH1QEJ) настоящего Положения;

[приказом](consultantplus://offline/ref=0831B9A15471A91FB55C7903AAC3B292730412C39699006540AF24502B39A7B1F58B83AC88CC68HBQ3J) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации N 248н от 29 мая 2008 года "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" согласно [таблице 4](consultantplus://offline/ref=0831B9A15471A91FB55C7915A9AFE59D720649C9979651311DA02E057366FEF3B28289F8CB8865BB2F4B9D17H1Q2J) настоящего Положения;

[приказом](consultantplus://offline/ref=0831B9A15471A91FB55C7903AAC3B292750C13C2969A5D6F48F628522CH3Q6J) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

11. Размеры должностного оклада (оклада) работникам, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются в следующих размерах [(таблица 1)](#Par2).

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | | |
| Внутридолжностные квалификационные категории | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов)  (рублей) |
| "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | | |
| Без квалификацион-  ной категории | ведущий дискотеки, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | 6696 |
| Вторая категория | руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор; | 7031 |
| Первая категория | руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор; | 7366 |
| "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | | |
| Без квалификацион-ной категории | руководитель клубного формирования - любительского объединения, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 11643 |
| Вторая категория | руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 12225 |
| Первая категория | руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; | 12807 |
| Должности руководителей, по которым не предусмотрена квалификационная категория | заведующий дома культуры | 14554 |

12. Размеры должностного оклада работникам, занимающим должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в следующих размерах [(таблица 2)](#Par2).

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | | |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов)  (рублей) |
| "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | | |
| 1  квалификационный уровень | делопроизводитель | 4836 |
| "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | инспектор по кадрам | 6042 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](#P187), по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих [первого квалификационного уровня](#P187), по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 6155 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](#P187), по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 6326 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](#P187), по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 6441 |
| "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер | 7889 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](#P206), по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 8400 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](#P206), по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 8692 |

13. Размеры должностного оклада (оклада) работникам, занимающим должности общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в следующих размерах [(таблица 3)](#Par2).

Таблица 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | | | |
| Квалификационные уровни  (квалификационные категории) | Наименование должностей | Размер разряда работника в соответствии с [ЕТКС](consultantplus://offline/ref=14FC6EA434D7EFCB00F4629443559C41CE5419F04D8D88586C555DA88CCE0B4E7A12DB3E0A51F9C3Q2R7J) работ и профессий рабочих | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | | | |
| 1 квалификационный уровень | дворник; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; | 1 разряд работ | 4141 |
| рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; | 2 разряд работ | 4210 |
| рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; | 3 разряд работ | 4410 |
| "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | | | |
| 1 квалификационный уровень | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; | 4 разряд работ | 4620 |
| 5 разряд работ | 5009 |
| 2 квалификационный уровень | киномеханик | 6 разряд работ | 5208 |

14. Очередной квалификационный уровень, должностная категория присваиваются работникам учреждения по результатам аттестации.

15. 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.

16. В локальных актах учреждения, штатном расписании учреждения, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=14FC6EA434D7EFCB00F4629443559C41CE5419F04D8D88586C555DA88CCE0B4E7A12DB3E0A51F9C3Q2R7J) работ и профессий рабочих, Единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=14FC6EA434D7EFCB00F4629443559C41CE5019F8498A88586C555DA88CQCREJ) должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

17. В локальных актах учреждения, штатном расписании учреждения, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения по должностям руководителей, специалистов, служащих и рабочих, которым предусмотрены квалификационные категории и разряды работ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в соответствии с [таблицами 1](#P83) - [4](#P298) настоящего Положения с учетом группировки должностей специалистов по категориям различных работ, являющихся равноценными.

18. При определении окладов (должностных окладов) не допускается:

устанавливать по должностям, входящих 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.

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

19. 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, 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).

20. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=14FC6EA434D7EFCB00F4629443559C41CD5511F94E8088586C555DA88CCE0B4E7A12DB3E0A53F8C1Q2R0J) 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](consultantplus://offline/ref=14FC6EA434D7EFCB00F4629443559C41CE5C17FD408D88586C555DA88CQCREJ) от 28 декабря 2013 года N 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.

21. 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](consultantplus://offline/ref=14FC6EA434D7EFCB00F4629443559C41CD5511F94E8088586C555DA88CCE0B4E7A12DB380AQ5R6J) - [154](consultantplus://offline/ref=14FC6EA434D7EFCB00F4629443559C41CD5511F94E8088586C555DA88CCE0B4E7A12DB3E0A50FDC3Q2RFJ) 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 6](#P453) настоящего Положения.

22. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со [статьями 315](consultantplus://offline/ref=14FC6EA434D7EFCB00F4629443559C41CD5511F94E8088586C555DA88CCE0B4E7A12DB3E0A50F5C2Q2R3J) - [317](consultantplus://offline/ref=14FC6EA434D7EFCB00F4629443559C41CD5511F94E8088586C555DA88CCE0B4E7A12DB3AQ0RCJ) Трудового кодекса Российской Федерации и [Законом](consultantplus://offline/ref=14FC6EA434D7EFCB00F462824039CB4EC95E4EF4488D800639045BFFD39E0D1B3AQ5R2J) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 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".

23. Размер компенсационных выплат, а также перечень и условия их предоставления устанавливаются в соответствии с [таблицей 5](#P453) 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% | Заключение специальной оценки условий труда |
| 2. | 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) | | |
| 2.1. | 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 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](consultantplus://offline/ref=14FC6EA434D7EFCB00F4629443559C41CD5511F94E8088586C555DA88CCE0B4E7A12DB380AQ5R8J) Трудового кодекса 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](consultantplus://offline/ref=14FC6EA434D7EFCB00F4629443559C41CD5511F94E8088586C555DA88CCE0B4E7A12DB380BQ5R3J) Трудового кодекса Российской Федерации.  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](consultantplus://offline/ref=14FC6EA434D7EFCB00F4629443559C41CD5511F94E8088586C555DA88CCE0B4E7A12DB380BQ5R4J) 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. |
| 2.4. | За работу в ночное время | 35% | За каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.  [Статья 154](consultantplus://offline/ref=14FC6EA434D7EFCB00F4629443559C41CD5511F94E8088586C555DA88CCE0B4E7A12DB3E0A50FDC3Q2RFJ) Трудового кодекса Российской Федерации |
| 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](consultantplus://offline/ref=14FC6EA434D7EFCB00F4629443559C41CD5511F94E8088586C555DA88CCE0B4E7A12DB3E0A50F5C2Q2R3J) - [317](consultantplus://offline/ref=14FC6EA434D7EFCB00F4629443559C41CD5511F94E8088586C555DA88CCE0B4E7A12DB3AQ0RCJ) Трудового кодекса Российской Федерации и [Закон](consultantplus://offline/ref=14FC6EA434D7EFCB00F462824039CB4EC95E4EF4488D800639045BFFD39E0D1B3AQ5R2J) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 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" |
| 3.2. | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | до 50% к месячному заработку – Ханты-Мансийский район |

24. 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.

25. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=14FC6EA434D7EFCB00F4629443559C41CD5511F94E8088586C555DA88CQCREJ) Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

**4. Порядок и условия осуществления**

**стимулирующих выплат, критерии их установления**

26. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за выслугу лет;

премиальная выплата по итогам работы.

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

28. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется 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.

29. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения, утвержденными локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника, в соответствии с таблицей [6](#P581) настоящего Положения.

Выплата устанавливается ежемесячно, персонально по каждому работнику на основании показателей оценки эффективности деятельности работника.

30. Выплата за выслугу лет устанавливается к должностному окладу работника учреждения в размере, указанном в [таблице 7](#P581) настоящего Положения.

Основным документом для определения выслуги лет, дающего право на ее получение, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий периоды работы в учреждениях культуры. В общий трудовой стаж для назначения стимулирующей выплаты за выслугу лет включается трудовой стаж работника по занимаемой должности, а также трудовой стаж работника в случае, если на предыдущем месте работы он выполнял схожие должностные обязанности.

31. Премиальная выплата по результатам работы за определенный период времени осуществляется в сроки и размерах, установленных локальным нормативным актом учреждения, на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

Премиальная выплата устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг.

Премиальная выплата по итогам работы за определенный период времени выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в этот период. В отработанное время для расчета премии включается время работы по табелю учета рабочего времени, в том числе дни нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, дни нахождения в служебной командировке. Период временной нетрудоспособности, учебный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, дни отдыха, предоставленные за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, а также дни сдачи крови и ее компонентов и предоставленные в связи с этим дополнительные дни отдыха в расчет премии по результатам работы за определенный период времени не включается.

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

Таблица 6

Перечень показателей, за которые производится

снижение размера премиальной выплаты по итогам работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № 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 | до 10%  (за каждый факт) |
| 6. | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников | до 10% |
| 7. | Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда) | до 10% |
| 8. | Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам | 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.

33. Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для начисления других выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

34. 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, бюджета Ханты-Мансийского автономного округа и средств.

35. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с [таблицей 7](#P581) настоящего Положения.

Таблица 7

Перечень, размеры и условия

осуществления стимулирующих выплат

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодич-ность осуществления выплаты |
| 1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты в работе | 0 - 50% от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы | Устанавливается за:  - участие в выполнении важных работ, мероприятий;  - интенсивность и напряженность работы;  - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа 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 показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения | Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы |
| 2. | Выплата за качество выполняемых работ | До 50% 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. | Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы |
| 3. | Выплата за выслугу лет | 30% | при выслуге лет свыше 15 лет | Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы |
| 20% | при выслуге лет от 10 до 15 лет |
| 15% | при выслуге лет от 5 до 10 лет |
| 10% | при выслуге лет от 3 до 5 лет |
| 5% | при выслуге лет от 1 года до 3 лет |
| 4. | Премиальная выплата по итогам работы за определенный период времени | до 1 месячного фонда оплаты труда | Устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания | В сроки, установленные нормативным локальным актом |

**5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**его заместителей, главного бухгалтера**

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

37. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности учреждения согласно [таблице 9](#P636) к настоящему Положению.

Таблица 8

Размеры окладов (должностных окладов)

по должностям руководителя, заместителей руководителя

и главного бухгалтера

|  |  |
| --- | --- |
| Тип учреждения | |
| Диапазон штатной численности, единиц | Размеры окладов (должностных окладов), рублей |
| Учреждения культурно-досугового типа | |
| менее 40 | до 25000 |
| Библиотеки | |
| менее 40 | до 25000 |

Оклады (должностные оклады) по должностям руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается по согласованию с работодателем.

38. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=14FC6EA434D7EFCB00F4629443559C41CD5511F94E8088586C555DA88CQCREJ) Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных [разделом 3](#P438) настоящего Положения.

39. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

премирование по итогам работы за определенный период времени;

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

Размеры и порядок назначения стимулирующих и иных выплат руководителю учреждения устанавливаются приказом работодателя.

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 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 автономному округу, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий Департамента и других 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.

40. Иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с [пунктами 45,46 0](#P761) настоящего Положения.

41. 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) не может превышать соотношений, представленных в [таблице 9](#P720) настоящего Положения.

Таблица 9

Предельный уровень соотношения средней заработной платы

руководителя учреждения работников учреждения

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

42. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового [договора](consultantplus://offline/ref=14FC6EA434D7EFCB00F4629443559C41CE5115F94E8088586C555DA88CCE0B4E7A12DB3E0A51FDC2Q2R7J), утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

**6. 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 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, выплата молодым специалистам к должностному окладу;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;

пособие при увольнении в связи с уходом 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 (родители, муж( жена), дети) работникам учреждения, на основании приказа руководителя учреждения в размере не более половины месячного фонда оплаты труда.

Выплата материальной помощи производится на основании заявления и документа, подтверждающего факт смерти.

Единовременное поощрение в размере должностного оклада с учетом надбавок к нему в связи с достижением возраста 50, 60 лет.

44. 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.

В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления профессиональных кадров в учреждениях культуры молодым специалистам в течение первых двух лет работы по специальности с момента вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора устанавливается ежемесячная доплата в размере 500 рублей. Выплата 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.

45. Работникам учреждения 1 раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного 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.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику, вновь поступившему на должность и проработавшему более шести месяцев, выплачивается в полном размере при возникновении права на очередной отпуск.

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:

работникам, принятым на работу по совместительству;

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

Размер единовременной выплаты составляет не более двух месячных фондов оплаты труда по основной должности.

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 руководителя.

46. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах доведенных ассигнований на выплату заработной платы по учреждению.

Работникам учреждения производится единовременная выплата к праздничным дням и профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами.

Выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников и руководителя учреждения не более 3 раз в календарном году и не более одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности на дату наступления праздничного дня, профессионального праздника.

Выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события. Выплата производится по приказу руководителя учреждения, а в отношении руководителя распоряжением администрации сельского поселения Выкатной, в котором указывается размер и основание для её выплаты..

47. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда устанавливаются в соответствии с [таблицей 10](#P780) настоящего Положения

Таблица 10

Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Категории работников | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 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 |

48. Применение выплат, указанных в [таблице 10](#P780) 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.

49. Выплата за звания "Лучший работник учреждения культуры года в Ханты-Мансийском районе" и "Лучший библиотекарь года в Ханты-Мансийском районе" устанавливается работникам муниципальных учреждений культуры, которым были присуждены соответствующие звания.

Выплата за звания "Лучший... в Ханты-Мансийском районе" назначается работнику учреждения, начиная с января календарного года, следующего за календарным годом, в котором работнику было присуждено звание.

Выплата назначается на срок 1 календарный год. Размер выплаты (в процентах от должностного оклада (оклада)):

|  |  |
| --- | --- |
| Звание: |  |
| Лучший работник учреждения культуры года в Ханты-Мансийском районе | 3 процента |
| Лучший библиотекарь года в Ханты-Мансийском районе | 3 процента |

50. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Повышение заработной платы отдельных категорий работников, поименованных [Указом](consultantplus://offline/ref=14FC6EA434D7EFCB00F4629443559C41CE5719FA4D8D88586C555DA88CQCREJ) Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", осуществляется в соответствии с реализацией региональных "дорожных карт" развития отраслей социальной сферы.

**7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

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

52. 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).

53. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения составляет не более 40% от общего годового фонда оплаты труда учреждения. Перечень должностей работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения устанавливается приказом учреждения.

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

**8. Заключительные положения**

55. 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 58](#P835) настоящего Положения трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.

Приложение

к Положению об установлении системы

оплаты труда работников Муниципального

учреждения культуры «Сельский

дом культуры и досуга» п.Выкатной

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ  
ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И  
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
КУЛЬТУРЫ Сельского поселения Выкатной

Для определения должностных окладов руководителей государственных музеев, библиотек, государственного архива и учреждений культурно-досугового типа (по виду экономической деятельности "Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг" - "Прочая деятельность в области культуры"):

Заведующий домом культуры

Руководитель клубного формирования

Культорганизатор

Руководитель клуба по интересам