**ПРОЕКТ**

**ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА**

**ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН**

**ДУМА**

**РЕШЕНИЕ**

00.00.2024 № 00

О внесении изменений в решение

Думы Ханты-Мансийского района

от 21.09.2018 № 351 «Об утверждении

Положений об определении

размеров и условий оплаты труда

руководителей и работников

муниципальных учреждений культуры и

дополнительного образования Ханты-

Мансийского района, подведомственных

администрации Ханты-Мансийского района»

В целях совершенствования системы оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского района, в соответствии со статьями 130, 134 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании пункта 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, руководствуясь пунктом 13 части 1 статьи 18, частью 1 статьи 31 Устава Ханты-Мансийского района,

Дума Ханты-Мансийского района

РЕШИЛА:

1. Внести в решение Думы Ханты-Мансийского района от 21.09.2018 № 351 «Об утверждении Положений об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования Ханты-Мансийского района, подведомственных администрации Ханты-Мансийского района» (далее – Решение) следующие изменения:

1.1. В приложении 1 к Решению:

1) Таблицу 1 статьи 2 изложить в следующей редакции:

«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 | 14335 |
| 2.2. | Вторая категория | Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки | 15370 |
| 2.3. | Первая категория | Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки | 15760 |
| 2.4. | Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Ведущий» | Ведущий библиотекарь; ведущий библиограф; ведущий методист библиотеки | 16340 |
| 2.5. | Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Главный» | Главный библиотекарь; главный библиограф | 16750 |

»;

2) Таблицу 2 статьи 2 изложить в следующей редакции:

«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 третьего уровня» |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Специалист по защите информации; | 11450 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 12190 |
| 1.3. | 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 12615 |
| 1.4. | 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 12930 |
| 1.5. | 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях | 13250 |
| 2. | «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | Начальник отдела кадров (спецотдела и др.);начальник юридического отдела | 14750 |

»;

3) Таблицу 3 статьи 2 изложить в следующей редакции:

«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 | 6500 |
| Уборщик производственных помещений | 2 разряд | 6560 |

»;

4) Таблицу 4 статьи 2 изложить в следующей редакции:

«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 | 4 уровень квалификации | 9145 |
| 5 уровень квалификации | 11065 |
| 6 уровень квалификации | 11800 |
| 7 уровень квалификации | 12570 |
| 8 уровень квалификации | 13325 |

»;

 5) В абзаце 5 части 1 статьи 4 слово «квартал,» исключить;

 6) Часть 1 статьи 4 дополнить абзацем шестым следующего содержания:

 «премия за выполнение особо важных и сложных заданий.»;

 7) Абзац второй части 6 статьи 4 изложить в следующей редакции:

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

 8) Часть 7 статьи 4 изложить в следующей редакции:

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

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

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

9) строку 4 таблицы 2 статьи 4 изложить в следующей редакции:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 4. | Премия по итогам работы за год | В размере до трех должностных окладов cприменением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | Всем работникам списочного состава по основной занимаемой должности | Устанавливается по итогам оценки эффективности деятельности Учреждения | На основании приказа (распоряжения) работодателя не позднее 31 декабря ткущего года, с учетом фактически отработанного времени |

»;

 10) Строку 5 таблицы 2 статьи 4 изложить в следующей редакции:

«

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

»;

 11) Таблицу 1 статьи 5 изложить в следующей редакции:

«Таблица 1

Размер оклада (должностного оклада) руководителя, заместителя руководителя Учреждения

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

»;

 12) Абзац 4 части 5 статьи 5 исключить;

 13) Абзац 5 части 5 статьи 5 изложить в следующей редакции:

 «премия за выполнение особо важных и сложных заданий.»;

 14) Часть 6 статьи 5 дополнить абзацем третьим следующего содержания:

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

 15) Абзац третий части 1 статьи 6 изложить в следующей редакции:

 «единовременная выплата молодым специалистам;»;

 16) Абзац пятый части 3 статьи 6 изложить в следующей редакции:

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

 17) Второе предложение в графе 5 строки 1 таблицы 1 статьи 6 после слов «в отношении конкретного работника» дополнить словами «, на определенный период времени в течении соответствующего календарного года»;

 18) Статью 7 изложить в следующей редакции:

 «1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из расчета на 12 месяцев исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

 2. 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.

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

4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40%. Перечень должностей работников административно-управленческого и вспомогательного аппарата устанавливается приказом Учреждения.».

1.2. В Приложении 2 к Решению:

1) Абзац первый части 6 статьи 4 изложить в следующей редакции:

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

2) Строку 1 таблицы 2 статьи 4 изложить в следующей редакции:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | За интенсивность и высокие показатели | до 25 % 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 имиджа Учреждения среди населения;- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения);- систематическое досрочное выполнение с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда; - выполнение работником организации важных работ, не определенных трудовым договором | Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы |
| в абсолютном размере | Устанавливается работникам рабочих профессий с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов |

»;

3) Абзац шестой части 3 статьи 6 изложить в следующей редакции:

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

1.3. В Приложении 3 к Решению:

1) Абзац третий части 11 статьи 4 изложить в следующей редакции:

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

2) Абзац четвертый части 1 статьи 6 изложить в следующей редакции:

«премия за выполнение особо важных и сложных заданий;»;

3) Часть 4 статьи 6 изложить в следующей редакции:

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

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

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

2. Настоящее Решение вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) и распространяет свое действие, за исключением подпункта 2 пункта 1.2, подпункта 2 пункта 1.3, на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года.

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель ДумыХанты-Мансийского районаЕ.А.Данилова00.00.2024 | Глава Ханты-Мансийского района К.Р.Минулин00.00.2024 |