

Ханты-Мансийский автономный округ - Югра

Ханты-Мансийский муниципальный район

**муниципальное образование**

**сельское поселение Выкатной**

**АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 28.11.2023 № 71 *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. Признать утратившими силу постановления администрации сельского поселения Выкатной:

- от 05.04.2018 № 12 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Сельский дом культуры и досуга» п. Выкатной»;

- от 23.07.2018 № 37 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Выкатной от 05.04.2018 № 12 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Сельский дом культуры и досуга» п. Выкатной»»;

- от 18.10.2019 № 27 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Выкатной от 05.04.2018 № 12 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Сельский дом культуры и досуга» п. Выкатной»»;

- от 31.12.2019 № 47 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Выкатной от 05.04.2018 № 12 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Сельский дом культуры и досуга» п. Выкатной»»;

- от 23.09.2021 № 75 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Выкатной от 05.04.2018 № 12 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Сельский дом культуры и досуга» п. Выкатной»»;

- от 23.08.2022 № 65 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Выкатной от 05.04.2018 № 12 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Сельский дом культуры и досуга» п. Выкатной»»;

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года.

Глава сельского

поселения Выкатной Н. Г. Щепёткин

Приложение

к постановлению администрации

сельского поселения Выкатной

от 28.11.2023 № 71

**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 приказа Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 01.03.2017 № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работникам государственных учреждений культуры Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа-Югры».

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 (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 Федерального закона «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

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 Российской Федерации](kodeks://link/d?nd=901807664&point=mark=0000000000000000000000000000000000000000000000000064U0IK"\o"’’Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями на 24 октября 2023 года)’’Кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗСтатус: Действующая редакция документа (действ. c 26.10.2023)) и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3. Заработная плата работников учреждения 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), выполняемой работниками до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Заработная плата работников учреждений не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени

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 со статьей 7 настоящего Положения.

7. Заработная плата работников учреждений является информацией, относящейся к персональным данным работника, сбор, обработка и защита которых осуществляется в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

8. 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.

**2. 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 № 570 от 31 августа 2007 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 1 настоящего Положения;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 247н от 29 мая 2008 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно таблице 2 настоящего Положения;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 121н от 14 марта 2008 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 3 настоящего Положения;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 248н от 29 мая 2008 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» согласно таблице 4 настоящего Положения;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»».

10. Размеры должностного оклада (оклада) работникам, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются в следующих размерах (таблица 1).

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | | |
| Внутридолжностные квалификационные категории | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов)  (рублей) |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | | |
| Без квалификационной категории | руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | 11024 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | | |
| Без квалификационной категории | клуба по интересам-спортивное направление | 11024 |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | | |
| Без квалификационной категории | руководитель клубного формирования | 16377 |

11. Размеры должностного оклада работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в следующих размерах (таблица 2).

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 | 8692 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер | 11925 |

12. Размеры должностного оклада (оклада) работникам, занимающим должности общеотраслевых профессий рабочих, устанавливаются в следующих размерах (таблица 3).

Таблица 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | | | |
| Квалификационные уровни  (квалификационные категории) | Наименование должностей | Размер разряда работника в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | | | |
| 1 квалификационный уровень | уборщик служебных помещений | 1 разряд работ | 7950 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | | | |
| 1 квалификационный уровень | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 4 разряд работ | 8851 |
| Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня | | | |
| 2 квалификационный уровень | киномеханик | 6 разряд работ | 10070 |

В случае индексации сумма оклада определяется в рублях. При определении размера оклада сумма до 50 копеек и более 50 копеек - округляется до одного рубля.

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

14. 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.

15. 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 работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

16. 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 - 3 настоящего Положения с учетом группировки должностей специалистов по категориям различных работ, являющихся равноценными.

17. 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**

18. 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).

19. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 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.

20. 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 6 настоящего Положения.

21. 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».

22. Размер компенсационных выплат, а также перечень и условия их предоставления устанавливаются в соответствии с таблицей 4 настоящего Положения.

Таблица 4

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № 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 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 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 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 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 - 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» |
| 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 |  |

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

24. 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**

25. 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.

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

27. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления работникам учреждения культуры утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

**5. Другие вопросы оплаты труда**

28. 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, расположенных в сельской местности, в размере 0,25, за исключением оклада руководителя учреждения;

- единовременная выплата молодым специалистам, выплата молодым специалистам к должностному окладу;

- 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 работника и документов, подтверждающих факт близкого родства и смерти близкого родственника в течение трех месяцев со дня смерти близкого родственника.

- выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда - выплаты за награды, почетные звания.

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.

29. Порядок и условия осуществления иных выплат, критерии их установления работникам учреждения культуры утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

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

30. 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).

31. 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.

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

**7. Заключительные положения**

33. В случае несоблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя), установленного пунктом 35 настоящего Положения трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.

34. 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 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 РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «СЕЛЬСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ И ДОСУГА» п. ВЫКАТНОЙ**

Руководитель клубного формирования

Руководитель клуба по интересам

Культорганизатор