



**АДМИНИСТРАЦИЯ
СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ШЕРКАЛЫ
Октябрьского района
Ханты-Мансийского автономного округа Югры**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 01 » июня 2023 г

№ 98

с. Шеркалы

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 № 431-п «О Требованиях к системам оплаты труда работников Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», 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 муниципальных учреждений культуры (далее – Положение), согласно приложению.

2. Признать утратившими силу постановления администрации сельского поселения Шеркалы:

- от 30.03.2018 № 58 «Об утверждении Положения об установлении оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-спортивный комплекс «Триумф»;

- от 27.05.2019 № 72 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Шеркалы от 30.03.2018 №58 «Об утверждении Положения об установлении оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-спортивный комплекс «Триумф»;

- от 31.05.2020 № 91 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Шеркалы от 30.03.2018 №58 «Об утверждении Положения об установлении оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-спортивный комплекс «Триумф»;

- от 21.04.2022 № 105 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Шеркалы от 30.03.2018 №58 «Об утверждении Положения об установлении оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-спортивный комплекс «Триумф»;

- от 22.06.2022 № 157 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Шеркалы от 30.03.2018 №58 «Об утверждении Положения об установлении оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-спортивный комплекс «Триумф»;

3. Руководителю муниципального учреждения культуры привести локальные правовые акты, регулирующие оплату труда работников, в соответствие с настоящим постановлением.

4. Настоящее постановление опубликовать на официальном сайте администрации сельского поселения Шеркалы в сети интернет (www.Sherkaly-adm.ru).

5. Постановление вступает в силу со дня обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.04.2023.

6. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой

Глава сельского поселения Шеркалы



Л.В.Мироненко

Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры (далее – Положение)

I. Общие положения

1. Положение разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры (далее соответственно – учреждение, работники), 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. Основные понятия и определения, используемые в Положении, применяются в значениях, определенных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также 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», 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».

3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

4. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения норм труда и

отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 Настоящего Положения, по основному месту работы (основной занимаемой должности).

6. В случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности муниципальных учреждений культуры за работниками сохраняется заработная плата в соответствии с [Указом](#) Президента Российской Федерации от 11.05.2020 № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

II. Основные условия оплаты труда

6. 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 профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) утвержденными:

приказами Минздравсоцразвития РФ:

- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно *таблице 1* Положения;

- от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» согласно *таблице 6* Положения;

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно *таблице 2* и *5* Положения;

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» согласно *таблице 3* и *7* Положения;

- «Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих», утвержденным Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 согласно *таблице 5* Положения.

- от 30.03.2011 № 251-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее - приказ Минздравсоцразвития России от 30.03.2011 № 251-н) согласно *таблице 4* Положения.

Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры

Таблица 1

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа		
	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей работников	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)

1. «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
1.1.	Без квалификационной категории	Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор, заведующий костюмерной	9142
1.2.	Вторая категория	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор	9578
1.3.	Первая категория	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор	10012
2. «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
2.1.	Без квалификационной категории	Методист клубного учреждения, редактор клубного учреждения	10663
2.2.	Вторая категория	Художник по свету; репетитор по вокалу; аккомпаниатор-концертмейстер; методист клубного учреждения, редактор клубного учреждения, специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; редактор по репертуару	11228
2.3.	Первая категория	Художник по свету; аккомпаниатор – концертмейстер; методист клубного учреждения, редактор клубного учреждения; специалист по методике клубной работы	11792
2.4.	Высшая категория	Художник по свету; аккомпаниатор-концертмейстер	12098
2.5.	Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование "Ведущий"	Специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы	12118
3. «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
3.1.	Без квалификационной категории	Режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии,	11908

		коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	
3.2.	Вторая категория	Режиссер; балетмейстер; хормейстер; звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	12473
3.3.	Первая категория	Режиссер; балетмейстер; хормейстер; звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; режиссер-постановщик	13041
3.4.	Высшая категория	Режиссер массовых представлений; режиссер-постановщик; балетмейстер	13608
3.5.	Должности руководителей, по которым не предусмотрена квалификационная категория	Заведующий отделом дома (дворца) культуры, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций	13119

Таблица 2

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

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
№ п/п.	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
1	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера	15101
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»			
1	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, Заведующий (начальник)	13608

	структурного подразделения	
--	----------------------------	--

<1> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

Таблица 3

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

Профессиональная квалификационная группа				
№ п/п	Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должностей	Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
1	2	3	4	5
1.	«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений; уборщик территорий	1 разряд	4 881
1.2.		Уборщик служебных помещений; уборщик производственных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2 разряд	4 963
1.3.		Уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 разряд	5 199
2.	«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений; уборщик производственных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 разряд	5 446
2.2.			5 разряд	5 903
2.3.	2 квалификационный уровень	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	6 разряд	6 647
2.4.		механик по обслуживанию звуковой техники	7 разряд	6 845

2.5.	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 разряд	7 090
2.6.	4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)		7 339

Таблица 4

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не включенных в ПКГ

№ п/п	Наименование должностей	Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих/внутридолжностные квалификационные категории/Уровни квалификации	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа	Без категории	10663
		II категории	11047
		I категории	11430
		«Ведущий»	11814
2.	Начальник (руководитель) службы (наименование службы)	Без категории	17042
3.	Главный режиссер, художественный руководитель	Без категории	12473

Таблица 5

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

1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»
--

N п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей работников (профессий рабочих)	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
1.1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь	8 304
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	Администратор, секретарь руководителя, техник - программист (программист)	8 304
2.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8 459
2.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8 694
2.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 852
3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер; инженер по нормированию труда; менеджер; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; специалист по кадрам	10 203
3.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10 493
3.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10 882

3.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11 291
4.«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
4.1.	1 квалификационный уровень	Начальник отдела по связям с общественностью	9321
4.2.	2 квалификационный уровень	Главный (механик, энергетик)	8459

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации».

Таблица 6

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии и размеры окладов (должностных окладов)

Профессиональная квалификационная группа			
Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должностей	Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»			
	Кинемеханик 2-6 разрядов ЕТКС, машинист сцены 3-5 разрядов ЕТКС, монтировщик сцены 3-5 разрядов ЕТКС, костюмер 2-6 разрядов ЕТКС	2 разряд	4952
		3 разряд	5188
		4 разряд	5434
		5 разряд	5891
		6 разряд	6633
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4 - 5 разрядов; механик по обслуживанию звуковой техники 2 - 5 разрядов ЕТКС; оператор пульта управления киноустановки	2 разряд	4952
		3 разряд	5188
		4 разряд	5434
		5 разряд	5891
2	Механик по обслуживанию	6 разряд	6633

квалификационный уровень	кинотелевизионного оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 6 - 7 разрядов ЕТКС; оператор видеозаписи 6 - 7 разрядов ЕТКС	7 разряд	6831
3 квалификационный уровень	Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС	8 разряд	7324
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ		

Таблица 7

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

Профессиональная квалификационная группа				
№ п/п	Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должностей	Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
1	2	3	4	5
1.	«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник; сторож (вахтер)	1 разряд	4 881
1.2.		дворник; кассир билетный; кастелянша; кладовщик; контролер-кассир; сторож (вахтер)	2 разряд	4 963

1.3.		кассир билетный; контролер-кассир	3 разряд	5 199
2.	«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	контролер-кассир; водитель	4 разряд	5 446
2.2.			5 разряд	5 903
2.3.	2 квалификационный уровень	Водитель	6 разряд	6 647
2.4.			7 разряд	6 845
2.5.	3 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 разряд	7 091
2.6.	4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)		7 339
«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»				
2.7.	Без квалификационной категории	Контролёр билетов		7 094

7. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, согласно *таблице 4* Положения.

8. Должности включены в *таблицу 4* Положения в соответствии с:

приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37;

постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26.12.1994 № 367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94»;

приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации:

- от 18.11.2014 № 896н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным системам»;

- от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками, профессиональными стандартами.

9. В локальных актах учреждения, штатном расписании учреждения, при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, требования к квалификации должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, требованиям к квалификации, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

10. 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.

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

12. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя структурного подразделения устанавливаются на 10 – 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя структурного подразделения в зависимости от условий, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

13. 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 отдельно по каждой из должностей.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

14. 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);

за работу в учреждениях (структурных обособленных подразделениях учреждения), расположенных в сельской местности.

15. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает

программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий 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.

16. 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 ТК РФ. 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 9* настоящего Положения.

17. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 – 317 ТК РФ и решением Совета депутатов сельского поселения Шеркалы от 22.08.2011 №171 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах, финансируемых из местного бюджета».

18. Размер компенсационных выплат, а также перечень и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и в соответствии с *таблицей 8* Положения.

Таблица 8

Перечень, предельные размеры и условия осуществления компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий 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	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 ТК РФ

	трудовым договором		
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 ТК РФ. 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. 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 ТК РФ, Конституцией РФ. 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.
2.4.	За работу в ночное	Не менее 20%	За каждый час работы в ночное

	время		время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени. Статья 154 ТК РФ
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 ТК РФ, решение Думы Октябрьского района от 12.10.2012 № 304 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления Октябрьского района и муниципальных учреждениях Октябрьского района».
3.2.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50% к месячному заработку	
4.	За работу в учреждениях (структурных обособленных подразделениях учреждения), расположенных в сельской местности	в размере 20% от должностного оклада	

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

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

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

21. 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.

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

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

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника, в соответствии с таблицей 9 Положения.

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника, в соответствии с *таблицей 9* Положения.

25. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения в размере, указанном в *таблице 9* Положения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет для: должностей руководителей, специалистов, служащих культуры, искусства и кинематографии, включаются периоды работы в учреждениях культуры; должностей рабочих профессий включаются периоды работы во всех организациях, независимо от их формы собственности.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Назначение выплаты за выслугу лет устанавливается работнику локальным нормативным актом учреждения.

26. Премияльная выплата по результатам работы за квартал, год осуществляется в порядке, сроках и размерах, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

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

Премияльная выплата по результатам работы за квартал, год устанавливается и выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII Положения, работникам, состоящим в списочном составе учреждения на последний рабочий день соответствующего квартала. Руководитель учреждения предоставляет, не позднее 10 рабочих дней месяца, следующего за отчетным кварталом, расчет обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда направляемый на премиальную выплату по результатам работы за квартал на согласование Учредителю. Учредитель в срок не позднее 5 рабочих дней согласовывает представленный расчет, либо отказывает в случае отсутствия экономии средств.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал, год составляет не более 1 фонда оплаты труда работников по основной занимаемой должности ежегодно.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается в пределах доведенной субсидии на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал в декабре финансового года.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

27. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается созданной в учреждении постоянно действующей комиссией с участием представительного органа работников.

28. При установлении выплат стимулирующего характера учитывать, что максимально возможный размер выплат стимулирующего характера при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника учреждения не должен превышать размера, установленного в *таблице 9*.

29. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с *таблицей 9* Положения.

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Показатели эффективности деятельности	Периодичность осуществления выплаты
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	До 50% от оклада (должностного оклада) заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, специалистам	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 важных работ, не определенных трудовым договором, а также в соответствии с условиями, установленными локальным нормативным актом учреждения	Ежемесячно с даты приема на работу, из фонда стимулирующих выплат
2.	Выплата за качество выполняемых работ	До 50% от оклада (должностного оклада) заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, специалистам	Устанавливается за: - успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде; - высокое качество выполняемой работы; - персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности учреждения; - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения, а также в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения в соответствии с условиями, установленными локальным	Ежемесячно с даты приема на работу, из фонда стимулирующих выплат

			нормативным актом учреждения	
3.	Выплата за выслугу лет	25%	при стаже работы от 15 и более	Ежемесячно с даты приема на работу, из фонда стимулирующих выплат
		20%	при стаже работы от 10 до 15 лет	
		15%	при стаже работы от 5 до 10 лет	
		10%	при стаже работы от 3 до 5 лет	
		5%	при стаже работы от 1 года до 3 лет	
4.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год	До 1 фонда оплаты труда работника	Устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания	Ежегодно с даты приема на работу, из фонда стимулирующих выплат

30. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с *таблицей 10* Положения.

Таблица 10

Примерный перечень показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 5% (за каждый факт нарушения)
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	до 5% (за каждый факт нарушения)
3.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 5%
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 10% (за каждый факт нарушения)
5.	Невыполнение поручения руководителя	до 5% (за каждый факт)
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 5%

7.	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 5%
8.	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам	до 5% (за каждый факт нарушения)
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 5% (за каждый факт нарушения)
10.	Наличие дисциплинарного взыскания	100%

Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются локальным нормативным актом учреждения.

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII Положения.

На стимулирующие выплаты не могут быть направлены средства бюджета сельского поселения Шеркалы, сложившиеся в результате невыполнения муниципального задания или планового объема предоставляемых услуг.

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

32. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

33. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат руководителю учреждения устанавливается распоряжением Учредителя, согласно *таблице 11* Положения.

Таблица 11

Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения

Учреждения по видам деятельности	
Диапазон штатных единиц	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Учреждения культурно-досугового типа	
менее 10	21374
11 - 20	23749
21 – 45	33250
46 - 99	38000
100 и более	47499

34. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя, в

зависимости от условий, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

35. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, включая выплату за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе), выплату 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).

36. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

премирование по итогам работы месяц, квартал, год;
единовременная премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений;

выплата за выслугу лет.

37. Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется с учетом выполнения показателей муниципального задания, личного вклада руководителя 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 постановлением Учредителя.

38. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в случаях:

неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем, его заместителем и главным бухгалтером по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижения показателей эффективности и результативности работы учреждения до 10% (за каждый факт неисполнения);

наличия фактов нарушения правил ведения бухгалтерского учета, бюджетного учета и иных нормативных правовых актов, регулирующих установление единых требований к бухгалтерскому учету, в том числе бухгалтерской и бюджетной (финансовой) отчетности-80%;

наличия фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд – до 50%;

причинения ущерба, учреждению, выявленных по результатам контрольных мероприятий в отношении учреждения в отчетном периоде или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года- 30%;

наличия дисциплинарного взыскания- 100%, до момента снятия дисциплинарного взыскания;

несоблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения – до 30 %;

неисполнение муниципальных правовых актов, поручений работодателя, Учредителя, приказов Учредителя – за каждый факт неисполнения 10 %;

несоблюдения настоящего Положения- 50%.

В случае применения к руководителю дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора, вынесенного в установленном порядке, выплата приостанавливается до момента снятия взыскания.

39. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 29 настоящего Положения.

40. Иные выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом VI 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 12 Положения.

Таблица 12

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

№ п/п	Учреждения по видам деятельности	Для руководителя	Для заместителей руководителя, главного бухгалтера
1	2	3	4
1.	Культурно-досуговые	1:3	1:2,5

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

43. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации сельского поселения Шеркалы (www.Sherkaly-adm.ru), в соответствии со статьей 349.5 ТК РФ.

44. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. Другие вопросы оплаты труда

45. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам, 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;

выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени согласно *таблицы 15* Положения;

46. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в размере двух должностных окладов 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.

47. 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, единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

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

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

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

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

Единовременная выплата не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет – не более 1,2 месячного фонда оплаты труда по основной должности, согласно тарификационного списка.

Порядок, условия и размер единовременной выплаты определяется коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим единый подход при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, включая руководителя.

48. Работникам учреждения может производиться единовременная выплата к профессиональным праздникам, праздничным дням установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами, но не больше 2-х раз в календарном году.

Выплаты к профессиональным праздникам, праздничным дням осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения.

Выплата к профессиональным праздникам осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной выплаты не может превышать 10 тысяч рублей на одного работника.

Единовременное премирование работников к юбилейным датам учреждения профессиональному празднику осуществляется работникам, состоящим в списочном составе на юбилейную дату и дату профессионального праздника. Юбилейной датой учреждения считается дата 25 лет со дня образования и далее через каждые 5 лет.

Выплата единовременной премии не производится в случаях, когда работник:

- находился в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

- находился в длительном отпуске (более двух месяцев) без сохранения заработной платы;

- принят на работу по совместительству;

- заключил срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Выплаты работающим юбилярам, которым исполняются юбилейные даты (50, 55, 60, 65, 70, 75-летие), выплачиваются работникам учреждения по основному месту работы, проработавшим в муниципальных учреждениях 10 и более лет.

В стаж работы, дающей право на единовременную выплату к юбилейным датам, включаются в том числе периоды работы в учреждениях культуры, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников организации, включая руководителя, и не может превышать 10 тысяч рублей.

49. Перечень юбилейных и праздничных дат указан в *таблице 13* Положения

Таблица 13

Перечень юбилейных и праздничных дат

№ п/п	Наименование события
Юбилейные даты	
1.	Юбилейная дата учреждения культуры
2.	Юбилейная дата работника учреждения культуры
Праздничные даты	
1.	День работника культуры

50. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда устанавливаются к окладу (должностному окладу), в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, в соответствии с *таблицей 14* Положения.

Таблица 14

Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Категории работников	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Выплата за профессиональное мастерство	не более 50 % от должностного оклада	Работникам рабочих профессий	Устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Устанавливается на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.	Ежемесячно

51. Применение выплат, указанных в *таблице 14* Положения, не образует новый оклад (должностной оклад).

52. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются к окладу (должностному окладу) в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с *таблицей 15* Положения.

При наличии нескольких оснований для установления выплаты за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР выплата устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

Таблица 15

Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Категории работников	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени	20%	Работники учреждения, имеющие ученую степень: доктор наук	Выплата устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по одному из оснований, имеющему большее значение, в соответствии 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
		10%	кандидат наук		
		10%	Работники учреждения, имеющие: государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры		
		20%	Работники учреждения, имеющие: Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (по профилю деятельности)		
		10%	«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		
--	--	--	--	--	--

53. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

54. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета сельского поселения Шеркалы, и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

55. 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).

Фонд должностных окладов, фонд компенсационных выплат, фонд стимулирующих выплат и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, формируется в соответствии с разделами II - VI настоящего Положения.

56. При формировании фонда оплаты труда:

56.1. На стимулирующие выплаты работникам культуры предусматривается не более 100% от суммы фонда должностных окладов, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в пределах лимитов бюджетных обязательств и достижения целевого показателя работников.

57. При формировании фонда оплаты труда на иные выплаты предусматривается 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

58. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения составляет не более 40% от общего годового фонда оплаты труда учреждения. Перечни должностей работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения устанавливаются постановлением администрации сельского поселения Шеркалы.

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

VIII. Заключительные положения

60. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при применении системы оплаты труда учреждением в Положении о системе оплаты труда

учреждения могут быть включены вопросы общего характера за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения.

61. Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности для учреждения устанавливается Учредителем.

62. 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 41 настоящего Положения трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.

63. 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.

64. Допущенный муниципальным учреждением, подведомственным администрации сельского поселения Шеркалы перерасход по фонду оплаты труда, определенный исходя из достижения целевых показателей при реализации настоящего Положения не является основанием для увеличения объема финансирования в части расходов на оплату труда и влечет за собой ответственность руководителя.