



Муниципальное образование Октябрьский район
АДМИНИСТРАЦИЯ ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 19 » декабря 2022 г.

№ 2817

пгт. Октябрьское

О внесении изменений в постановление администрации
Октябрьского района от 12.02.2018 № 294

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

1. Внести в приложение к постановлению администрации Октябрьского района от 12.02.2018 № 294 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Октябрьского района» следующие изменения:

- 1.1. Раздел IV изложить в новой редакции согласно приложению.
- 1.2. Таблицу 14 исключить.
2. Опубликовать постановление в официальном сетевом издании «октвести.ру».
3. Постановление вступает в силу с 01.01.2023.
4. Руководителям учреждений культуры внести изменения в локальные акты учреждения, уведомить работников об изменении условий оплаты труда в срок, установленный законодательством.
5. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы Октябрьского района по социальным вопросам, начальника Управления образования и молодежной политики администрации Октябрьского района Киселеву Т.Б.

Исполняющий обязанности
главы Октябрьского района



Н.В. Хромов



«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 12 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 12 Положения.

25. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения в размере, указанном в таблице 12 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 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 таблице учета рабочего времени.

Премияльная выплата по результатам работы за квартал 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 составляет до 2х месячных фондов оплаты труда работников по основной занимаемой должности. При этом месячный фонд оплаты труда включает в себя должностной оклад, тарифную ставку с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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 12.

29. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 12 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 (кроме специалистов по разделу 1202 «Периодическая печать и издательство»)	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 (кроме специалистов по разделу 1202 «Периодическая печать и издательство»)	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 нормативным актом учреждения	Ежемесячно с даты приема на работу, из фонда стимулирующих выплат

3.	Выплата за качество выполняемых работ	До 38% от должностного оклада специалистам, служащим и рабочим по разделу 1202 «Периодическая печать и издательство»	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 нормативным актом учреждения	Ежемесячно с даты приема на работу, из фонда стимулирующих выплат
4.	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	
5.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	До 2х фондов оплаты труда работника	Устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания	Ежеквартально 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 13 Положения.

Таблица 13

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 Октябрьского района, сложившиеся в результате невыполнения муниципального задания или планового объема предоставляемых услуг.»