



Муниципальное образование городское поселение Талинка
АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ТАЛИНКА
Октябрьского района
Ханты-Мансийского автономного округа –Югры

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«30» января 2023 г.

№ 15

О внесении изменений в постановление администрации городского поселения Талинка от 24.04.2020 № 114 «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр культуры и спорта гп.Талинка» и порядке его применения»

Руководствуясь 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», в целях приведения муниципальных правовых актов в соответствие с требованиями Федерального законодательства, в соответствии со ст. 33 Устава г.п. Талинка:

1. Внести изменение в постановление администрации городского поселения Талинка от 24.04.2020 № 114 «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр культуры и спорта гп.Талинка» и порядке его применения», изложив приложение к постановлению в новой редакции, согласно приложения к настоящему постановлению.
2. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2023 года.
3. Опубликовать настоящее постановление в официальном сетевом издании «Официальный сайт Октябрьского района».
4. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы муниципального образования по социальным вопросам Алексееву С.В.

Глава муниципального образования



И.К. Криворученко

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«Центр культуры и спорта гп. Талинка»
И ПОРЯДКЕ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ
(далее – Положение)**

I. Общие положения

1. Положение разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы Октябрьского района от 25.02.2011 № 60 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Октябрьского района», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Октябрьского района (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. 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;

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

молодой специалист - выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации 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», 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. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета городского поселения Талинка.

5. 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.

6. Размер минимальной заработной платы устанавливается с учетом величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

7. 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.

II. Основные условия оплаты труда

8. 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 31.08.2007 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 1 Положения;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 247н от 29.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно таблицам 4 Положения;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 248н от 29.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» согласно таблице 5 Положения;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 225н от 12.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» согласно таблице 3 Положения.

квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих», утвержденного Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 согласно таблице 7 Положения.

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 684н от 05.10.2015 «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем» согласно таблице 6 Положения;

приказом Департамента здравоохранения ХМАО-Югры от 29.10.2015 №13-нп "Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников медицинских организаций, подведомственных Департаменту здравоохранения ХМАО-Югры";

приказом Департамента здравоохранения ХМАО-Югры от 15.03.2019 № 5-нп "О внесении изменений в приложение к приказу Департамента здравоохранения ХМАО-Югры от 29.10.2015 №13-нп "Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников медицинских организаций, подведомственных Департаменту здравоохранения ХМАО-Югры".

Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры

Таблица 1

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

Профессиональная квалификационная группа		
Внутри должностные квалификационные категории	Наименование должностей	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Без квалификационной категории	Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор, заведующий костюмерной	8311
Вторая категория	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор; руководитель клубного формирования	8707
Первая категория	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор; руководитель клубного формирования	9102
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		

<p>Без квалификационной категории</p>	<p>Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций</p>	<p>9694</p>
<p>Без квалификационной категории</p>	<p>Редактор, методист музея</p>	<p>10509</p>
<p>Вторая категория</p>	<p>Художник по свету; репетитор по вокалу; аккомпаниатор – концертмейстер; библиотекарь; библиотекарь - каталогизатор, библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; редактор по репертуару</p>	<p>10207</p>
	<p>Редактор, методист музея</p>	<p>10584</p>
<p>Первая категория</p>	<p>Художник по свету, репетитор по вокалу; аккомпаниатор – концертмейстер; библиотекарь; библиотекарь – каталогизатор; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; специалист по учетно-хранительской</p>	<p>10720</p>

	документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела	
Первая категория	Редактор, методист музея	11118
Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Главный»	Главный библиотекарь; главный библиограф	11455
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
Без квалификационной категории	Режиссер массовых представлений, руководитель клубного формирования	10825
Вторая категория	Режиссер, балетмейстер; хормейстер; режиссер массовых представлений	11339
	Звукооператор	8161
Первая категория	Режиссер; балетмейстер; хормейстер; режиссер массовых представлений; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; звукорежиссер; руководитель клубного формирования	11855
Должности руководителей, по которым не предусмотрена квалификационная категория	Заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий художественно-оформительской мастерской; художественный руководитель	11926

Таблица 2

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

№ п/п	Наименование должностей	Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих/внутри	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
-------	-------------------------	---	--

		должностные квалификационные категории/Уровни квалификации	
1	2	3	4
1.	Специалист по учету музейных предметов	специалист по учету музейных предметов	9553
		специалист по учету музейных предметов II категории	11497
2.	Хранитель музейных ценностей	Главный хранитель музейных предметов	7 уровень квалификации 11760
3.	Менеджер культурно- досуговых организаций клубного типа, других аналогичных досуговых организаций; менеджер по культурно- массовому досугу	Без категории	9694
		II категории	10200
		I категории	10720

Таблица 3

Размеры окладов (должностных окладов) работников физической культуры и спорта

№ п/п	Наименование должностей	Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих/внутри должностные квалификационные категории/Уровни квалификации	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
Должности работников физической культуры и спорта второго уровня			

1.	Инструктор по спорту, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	1 квалификационный уровень	10582
Должности работников физической культуры и спорта среднего звена			
1.	Руководитель кружка	1 квалификационный уровень	7116

Таблица 4

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

Профессиональная квалификационная группа		
Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должностей	размер окладов (должностных окладов) (рублей)
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь	5487
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант химического анализа	6592
	Техник – программист, администратор, секретарь руководителя	8413
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Документовед, специалист в области охраны труда, специалист по кадрам, инженер по ремонту, менеджер, менеджер по связям с общественностью, бухгалтер, экономист, менеджер по рекламе	9727
	Юрисконсульт	8820
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	10493
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	10882
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «Ведущий»	11172

5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	11658
----------------------------------	---------------------------------	-------

Таблица 5

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

Профессиональная квалификационная группа				
№ п/п	Квалификационный уровень (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; грузчик; дворник; демонстратор одежды; кассир билетный; контролер-кассир; вахтер; уборщик территории	1 разряд	5157
1.2.		Грузчик; дворник; кассир билетный; кастелянша; киоскер; кладовщик; контролер-кассир; сторож, уборщик производственных и служебных помещений	2 разряд	5247
2.	«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	Грузчик; дворник; кассир билетный; контролер-кассир; сторож (вахтер); водитель	4 разряд	7895
«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»				
2.7.	Без квалификационной категории	Контролёр билетов		7095

Таблица 6

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

№ п/п	Наименование должностей	Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих/внутри должностные квалификационные категории/Уровни квалификации	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	Специалист по информационным системам, специалист по информационным ресурсам, системный администратор информационно-коммуникационных систем	4 уровень квалификации	9599
		5 уровень квалификации	9975
		6 уровень квалификации	10352
		7 уровень квалификации	10727

Таблица 7

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

№ п/п	Наименование должностей	Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих/внутри должностные квалификационные категории/Уровни квалификации	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			
1.	Медицинская сестра	3 квалификационный уровень	10620
ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим персоналом (врач-специалист, провизор)"			

2.	Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.) (кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров)	1 квалификационны й уровень	18290
----	---	-----------------------------------	-------

9. 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 таблицам 2 и 6 Положения.

10. Должности включены в таблицы 2 и 6 Положения в соответствии с:

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»,

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2014 года № 896н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным системам»;

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2014 года № 629н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным ресурсам»;

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 октября 2015 года № 684н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 537н «Об утверждении профессионального стандарта «Хранитель музейных ценностей».

11. 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.

12. 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.

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

14. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя структурного подразделения устанавливаются на 10% ниже оклада (должностного оклада) руководителя

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

15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

16. 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).

17. 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.

18. 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 8 настоящего Положения.

19. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Совета депутатов городского поселения Талинка от 24.08.2018 № 30 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления городского поселения Талинка и муниципальных учреждениях городского поселения Талинка».

20. Размер компенсационных выплат, а также перечень и условия их предоставления устанавливаются 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 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации

2.3.	Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>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;</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни).</p> <p>В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>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</p>
2.4.	За работу в ночное время	Не менее 20%	<p>За каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.</p> <p>Статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации</p>
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 решение Совета депутатов городского поселения Талинка от 24.08.2018 № 30 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления городского поселения Талинка и муниципальных учреждениях городского поселения Талинка».
3.2.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	До 50% к месячному заработку	

21. Компенсационные выплаты начисляются к окладу (должностному окладу) работника и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

22. 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

23. 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 за квартал, год;

премиальная выплата по итогам работы за общие результаты труда, за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений, заданий, не входящих в круг основных обязанностей работника.

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

25. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется в соответствии с таблицей 10 Положения. 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.

26. 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 настоящим Положением. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника, в соответствии с таблицей 10 Положения.

27. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения в соответствии с таблицей 10 Положения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет для:

- должностей руководящего состава, специалистов, служащих включаются периоды работы в организациях культуры, образования и спорта независимо от их формы собственности (соответственно занимаемой должности);

- 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 или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующем учреждении.

Назначение выплаты за выслугу лет устанавливается работнику локальным актом учреждения.

28. Премияльная выплата по результатам работы за квартал, год осуществляется в порядке, сроках и размерах, установленных настоящим Положением на основании приказа руководителя учреждения по письменному согласованию с Главой муниципального образования городское поселение Талинка или заместителем главы муниципального образования по социальным вопросам.

Премияльная выплата устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания. Размер премияльной выплаты осуществляется до 2 фондов оплаты труда работника за фактическое отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени. В отработанное время для расчета размера премияльной выплаты включаются время фактической работы, периоды нахождения работника в служебной командировке, на профессиональной переподготовке, курсах повышения квалификации, ежегодном отпуске.

29. Премияльная выплата по итогам работы за общие результаты труда, за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений выплачивается в размере до 3 (трех) фондов оплаты труда работника. Фонд оплаты труда работника для начисления премии определяется согласно тарификации.

Премирование работников учреждения производится за счет обоснованной экономии фонда оплаты труда на основании приказа руководителя по согласованию с Главой муниципального образования городское поселение Талинка или заместителем главы муниципального образования по социальным вопросам по следующим основаниям:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, новаторские решения при организации и проведении культурно-массовых мероприятий;

- интенсивность работы, связанной с организацией и проведением оперативных незапланированных мероприятий;

- высокие показатели в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

- разработка и реализация целевых программ, грантов и иных проектов, реализуемых учреждением, и не имеющих специального финансирования на оплату труда;

- результативность участия в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, грантах различного уровня (получение гранта, победа 1,2,3 места, лауреатство);

- наполнение сайта Учреждения

- выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

- дополнительный объем работ, не учтенный в должностных обязанностях

- за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач;

- высокие результаты при выполнении сложной внеочередной работы;

- оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности,

контроль за своевременным отражением изменений в законодательстве РФ в автоматизированных системах учета, используемых в Учреждении;

- разработка и внедрение мероприятий, направленных на повышение качества выполняемых работ, повышение производительности труда, экономии материальных и финансовых ресурсов

- оперативная и своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для вышестоящих и контролирующих организаций и других органов

- своевременная и качественная подготовка отчетности по персонализированным данным в ПФ, другие фонды, налоговую и контролирующие органы;

30. Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ принимается созданной в учреждении постоянно действующей комиссией с участием представительного органа работников.

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 таблицей 10 Положения.

31. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с таблицей 9 Положения.

Таблица 9

Перечень показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат	Процент снижения за каждый случай упушения (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.	Несоблюдение требований «Инструкции по учету и хранению музейных ценностей»	до 10% (за каждый факт нарушения)
11.	Несоблюдение корпоративной этики	до 5% (за каждый факт нарушения)
12.	Допущение зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг и руководства	до 5% (за каждый факт нарушения)

32. Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

33. Установление выплат стимулирующего характера производится в пределах лимитов бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в порядке и на условиях, установленных настоящим Положением.

34. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 10 Положения.

Таблица 10

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат с подтверждением достижения целевого показателя

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты	Механизм Расчета выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0%-50% от должностного оклада	заместителям руководителя, главному бухгалтеру,	Ежемесячно с даты приема на работу, из фонда стимулирующих выплат	Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда,
2.	Выплата за качество выполняемых работ	в абсолютном выражении (не более 50% от должностного	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, за достижения при выполнении	по мере необходимости	постоянная часть ФОТ включает в себя оклад,

		го оклада работника)	услуг (работ по факту получения результатов, в соответствии с показателями эффективности деятельности)		районный коэффициент, северную надбавку. Стимулирующие выплаты рассчитываются по формуле: Св=Фм-Пф-В-С, где Фм-месячный фонд оплаты труда;
3.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0% - 100% от должностного оклада	руководителям структурных подразделений, специалистам	Ежемесячно, из фонда стимулирующих выплат	Пф-постоянная часть ФОТ; В-доплата за выслугу лет; С-социальные выплаты(10%) Распределяется между работниками учреждения в соответствии с показателями и критериями эффективности труда на основании способа подтверждения достижения показателей, системы оценки достижения показателей (%, рубли), порядка оценки достижения показателей.
4.	Выплата за качество выполняемых работ	в абсолютном выражении (не более 50% от должностного оклада работника)	руководителям структурных подразделений, специалистам за достижения при выполнении услуг (работ по факту получения результатов, в соответствии с показателями эффективности деятельности)	По мере необходимости	
5.	Выплата за выслугу лет	25%	при стаже работы от 15 и более	Ежемесячно 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		

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

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

36. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности учреждения 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	18000
11 - 20	20000
21 – 45	28000
46 - 99	32000
100 и более	40000

37. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10% ниже оклада (должностного оклада) руководителя.

38. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются 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, установленных разделом III настоящего Положения.

39. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

премирование по итогам работы;

единовременная премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений;

ежемесячная выплата за выслугу лет согласно таблице 10 Положения.

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется по решению администрации городского поселения Талинка с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, утвержденных постановлением администрации городского поселения Талинка учреждения в

осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Размеры и порядок назначения стимулирующих и иных выплат руководителю учреждения устанавливаются Постановлением Администрации городского поселения Талинка.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в случаях:

неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижения показателей эффективности и результативности работы учреждения;

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

наличия фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц;

причинения ущерба Октябрьскому району, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий контрольно-надзорных органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

наличия дисциплинарного взыскания;

несоблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения;

неисполнение муниципальных правовых актов, поручений работодателя, приказов Учредителя;

несоблюдения настоящего Положения.

40. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

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

42. 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
2.	Музеи	1:3	1:2,5
3.	Библиотеки	1:3	1:2,5

43. 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 предоставляет информацию в финансово-экономический отдел Администрации городского поселения Талинка до 10 марта года, следующего за отчетным.

44. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 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:

- 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.
- материальная помощь на погребение;
- доплата водителям за классность.

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 не менее 10 лет. Размер единовременной выплаты устанавливается в едином размере для всех работников организации, включая руководителя, и не может превышать 20 тысяч рублей.

46. 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, либо уволенный по собственному желанию в течение календарного года, 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 составляет не более 1,2 месячного фонда оплаты труда по основной должности согласно тарификации.

Порядок, условия и размер единовременной выплаты определяется настоящим Положением, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, включая руководителя.

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

Выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения не более 3 раз в календарном году.

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

Размер единовременной выплаты не может превышать 20 тысяч рублей на одного работника.

Выплата осуществляется работникам, состоящим в списочном составе на праздничный день, профессиональный праздник. Выплата 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).

49. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда устанавливаются к окладу (должностному окладу), в порядке и размерах в соответствии с таблицами 13 и 14 Положения.

Таблица 13

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	Ежемесячно

				представительного органа работников.	
2.	Персональный повышающий коэффициент	не более 0,5 от должностного оклада	Работникам учреждения	Устанавливается к окладу (должностному окладу) с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Устанавливается на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников персонально в отношении конкретного работника.	Ежемесячно

Таблица 14

Повышающие коэффициенты квалификации к должностному окладу работникам физической культуры и спорта:

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента
1	2
высшая категория	0,45
первая категория	0,30
вторая категория	0,20

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией Департамента спорта Югры.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении устанавливаемых в процентном отношении к окладу иных стимулирующих и компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

50. Применение выплат, указанных в таблицах 13 и 14 Положения, не образует новый оклад (должностной оклад).

51. Выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, устанавливаются в процентах к должностному окладу.

При наличии нескольких оснований для установления надбавки определяется по одному (наивысшему) основанию и выплачиваются по основной занимаемой должности.

Размеры выплаты за почетные звания, государственные награды приведены в Таблицах 15 и 16.

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.	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	
--	--	--	--	--

Таблица № 16

Наименование выплаты	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1	2
За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	50 – 55 %
За почетный знак «За услуги в развитии физической культуры и спорта»	40 – 55 %
За почетные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20 – 30 %
Другие ведомственные награды и звания (по усмотрению органа управления в сфере физической культуры и спорта субъекта Российской Федерации на основании нормативного правового акта органа публично-правовых образований)	10 – 15 %

Примечание: Выплаты осуществляются при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

52. Размер материальной помощи в связи со смертью близких родственников (родители, жена (муж), дети), не может превышать 20 тысяч рублей.

Выплата материальной помощи работнику в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети), одному из близких родственников (муж, жена, родители, дети) в

случае смерти самого работника производится на основании приказа руководителя учреждения при наличии соответственно заявления работника или близкого родственника и свидетельства о смерти, а также документов, подтверждающих степень родства, за счет обоснованной экономии по фонду оплаты труда.

53. Водителю учреждений устанавливается ежемесячная доплата за классность к должностному окладу (окладу):

- имеющим 2-й класс - 10 процентов;
- имеющим 1-й класс - 25 процентов.

При работе на нескольких видах транспортных средств, выполнении функций механика и слесаря при отсутствии их в штате - до 50 процентов.

54. Иные выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

55. Повышение заработной платы отдельных категорий работников, поименованных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», осуществляется в соответствии с реализацией региональных «дорожных карт» развития отраслей социальной сферы, исходя из доведенных Департаментом культуры Ханты-Мансийского автономного округа - Югры целевых показателей на соответствующий год.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

56. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета городского поселения Талинка, и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

57. 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).

58. При формировании фонда оплаты труда:

58.1. На стимулирующие выплаты работникам культуры предусматривается не более 100% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

58.2. На стимулирующие выплаты работникам физической культуры и спорта предусматривается 50% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

59. 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.

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

VIII. Заключительные положения

61. 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 43 настоящего Положения трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.

62. 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.