



**АДМИНИСТРАЦИЯ
СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ СЕРГИНО
Октябрьского муниципального района
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 23 » июня 2025 г.

№ 108

п. Сергино

О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Сергино от 23 апреля 2020 № 56 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений сельского поселения Сергино»

Внести изменения в Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений сельского поселения Сергино, утвержденного постановлением администрации сельского поселения Сергино от 23.04.2020 № 56 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений сельского поселения Сергино» в части установления стимулирующих и иных выплат:

1. В пункте 20.1 раздела III исключить слова «за исключением оклада руководителя учреждения и окладов работников, у которых они определяются в процентном отношении от должностного оклада руководителя.».

2. Раздел IV изложить в следующей редакции:

**«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 за квартал.

Работникам, чья деятельность связана с предоставлением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью, работодатель имеет право устанавливать поощрительную выплату за организацию и развитие системы платных услуг, привлечение дополнительных источников доходов, увеличение объемов и видов платных услуг.

Размер, условия и порядок поощрительной выплаты устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, в пределах средств, полученных от оказания платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности, по согласованию с учредителем.

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 7 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 7 Положения.

25. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения в размере, указанном в таблице 7 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 в месяце следующим за отчетным, за IV квартал в декабре финансового года.

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 7.

29. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 7 Положения.

Таблица 7

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) руководителям, 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) руководителям, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, специалистам, вспомогательному персоналу	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 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.	Премиальная	До 2х фондов	Устанавливается в соответствии с	Ежекварталь

	выплата по итогам работы за квартал	оплаты труда работника	выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания	но с даты приема на работу при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
--	-------------------------------------	------------------------	---	---

30. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, снижаются в случаях:

- некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов;
- некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений;
- неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан;
- нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации;
- невыполнение поручения руководителя;
- отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников;
- слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда);
- грубое, неэтичное отношение к коллегам, посетителям;
- несоблюдение трудовой дисциплины;
- наличие дисциплинарного взыскания.

Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер снижения стимулирующих выплат определяется с учетом постановления Конституционного суда Российской Федерации от 15.06.2023 № 32-П, в размере, уменьшающем размер месячной заработной платы работника не более чем на 20 %; при наличии дисциплинарного взыскания – снижение размера стимулирующих выплат возможно за тот, месяц, в котором работнику было применено дисциплинарное взыскание.

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

3. Пункт 36, 37, 38 раздела V изложить в новой редакции:

«36. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

премиальная выплата по итогам работы за квартал согласно таблицы 7 Положения;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы согласно таблицы 7 Положения;

выплата за качество выполняемых работ согласно таблицы 7 Положения;

ежемесячная выплата за выслугу лет согласно таблицы 7 Положения;

выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени согласно таблицы 11 Положения.

Руководителю учреждения устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,2 должностного оклада за многопрофильность деятельности учреждения (4 и более направлений деятельности).

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 распоряжением Учредителя.

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;

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 муниципальных нужд;

причинения ущерба сельскому поселению Сергино, учреждению, выявленных по результатам контрольных мероприятий администрацией сельского поселения Сергино и других контрольных органов в отношении учреждения в отчетном периоде или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

наличия дисциплинарного взыскания;

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

неисполнения муниципальных правовых актов, поручений работодателя, Учредителя;

несоблюдения настоящего Положения.

Конкретный размер снижения стимулирующих выплат определяется работодателем с учетом постановления Конституционного суда Российской Федерации от 15.06.2023 № 32-П, в размере, уменьшающем размер месячной заработной платы руководителя не более чем на 20 %; при наличии дисциплинарного взыскания – снижение размера стимулирующих выплат возможно за тот, месяц, в котором руководителю было применено дисциплинарное взыскание.

38. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 28 настоящего Положения.».

4. Абзац 11 пункта 46 раздела VI изложить в следующей редакции
«Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается – 1,2 месячного фонда оплаты труда по основной должности.».

5. Пункт 47 раздела VI изложить в новой редакции:
«47. 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.

Юбилейными и праздничными датами считать:

- юбилейная дата учреждения;
- юбилейная дата работника учреждения культуры;
- день работника культуры.»

3. Опубликовать постановление в официальном сетевом издании «Официальный сайт Октябрьского района» (www.oktregion.ru) и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления муниципального образования сельское поселение Сергино (sergino.rf) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Постановление вступает в силу с 01 июня 2025 года.

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заведующего финансово-экономическим отделом Черепкову Л.С.

Глава сельского поселения Сергино



С.И. Марков