



**АДМИНИСТРАЦИЯ
СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ МАЛОЙ АТЛЫМ
Октябрьского района
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«07» августа 2023 г.
с. Малый Атлым

№ 96

Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр культуры и библиотечного обслуживания»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, 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», 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», в целях приведения в соответствие нормативных правовых актов органов местного самоуправления сельского поселения Малый Атлым с действующим законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, обеспечивая выполнение целевого показателя средней заработной платы работников культуры,

1. Утвердить Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр культуры и библиотечного обслуживания» согласно приложению.

2. Руководителю МБУ «ЦК и БО» привести локальные акты, регулирующие оплату труда работников учреждений, в соответствие с настоящим Положением.

3. Признать утратившим силу постановления администрации сельского поселения Малый Атлым № 47 от 15.04.2022 г., № 76 от 11.07.2022 г., № 9 от 06.02.2023г.

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2023 года.

5. Опубликовать постановление в официальном сетевом издании «Официальный сайт Октябрьского района» и разместить на официальном сайте сельского поселения Малый Атлым.

6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы сельского поселения Малый Атлым Винарь А.Е.

Глава сельского поселения Малый Атлым



Дейнеко С.В.

**Положение
об оплате и стимулировании труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
«Центр культуры и библиотечного обслуживания»**

I. Общие положения

1. Положение разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр культуры и библиотечного обслуживания» (далее - работники учреждения), 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 - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

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».

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 с учетом доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения Малый Атлым (далее – бюджет поселения).

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. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимальной заработной платы, локальными нормативными актами учреждения предусматривается доплата до уровня минимальной заработной платы.

Применение работодателем величины прожиточного минимума трудоспособного населения (в случае, когда установленная величина прожиточного минимума превышает установленный размер минимальной заработной платы) осуществляется в соответствии со статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 05.04.2013 № 24-оз «О величине прожиточного минимума в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

8. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

9. Заработная плата работникам учреждения выплачивается в соответствии со ст.136 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Заработная плата выплачивается **не реже чем каждые полмесяца**. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При выплате заработной платы - работник уведомляется письменным документом, которым является лицевой счет.

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне.

10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) календарных дня до его начала.

II. Основные условия оплаты труда

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры

Таблица 1

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

Профессиональные квалификационные группы должностей
работников культуры, искусства и кинематографии
(утверждены [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации №570 от 31.08.2007 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

«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	<u>9973</u>
	Организатор экскурсий	10068
Вторая категория	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор	10448
Первая категория	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор	10922

«Должности работников культуры, искусства и кинематографии **ведущего звена**»

Без квалификационной категории	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;	11633
Вторая категория	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	12248
Первая категория	Концертмейстер по классу вокала; художник по свету, художник-конструктор; репетитор по вокалу; звукорежиссер; звукооператор; библиотекарь; библиотекарь – каталогизатор; библиограф; методист клубного учреждения, научно-	12864

	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	
Высшая категория	художник по свету, аккомпаниатор – концертмейстер	12690
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
Без квалификационной категории	Режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	<u>12990</u>
Вторая категория	Режиссер, балетмейстер; хормейстер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	13607
Первая категория	Режиссер; балетмейстер; хормейстер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик	14226
Высшая категория	Режиссер массовых представлений; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик	14845
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-постановочной частью	<u>14311</u>

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

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»)		
"Должности руководящего состава учреждений культуры искусства и кинематографии"		
Без квалификационной категории	Режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам(в области спорта)	11475
Должности работников культуры искусства и кинематографии "среднего звена"		
Без квалификационной категории	Руководитель кружка	8810

«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Инженер по охране труда, инженер по ремонту, менеджер	<u>10203</u>
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Водитель, 5 разряд	<u>5903</u>

12. В локальных актах учреждения, штатном расписании учреждения, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

13. 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.

14. Изменение квалификационного уровня, должностной категории работника устанавливается нормативным локальным актом учреждения в соответствии с требованиями к квалификации по занимаемой должности. Очередной квалификационный уровень, должностная

категория присваиваются работникам учреждения по результатам аттестации, на основании приказа руководителя учреждения.

15. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя структурного подразделения устанавливаются на 5 – 10% ниже оклада (должностного оклада) руководителя структурного подразделения в зависимости от условий, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

16. 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.

17. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

18. В целях соблюдения норм действующего законодательства с учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

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

20. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 – 154 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 3 настоящего Положения.

21. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 – 317 ТК РФ и решением Совета депутатов сельского поселения Малый Атлым от 27.11.2018г. № 13 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления сельского поселения Малый Атлым и муниципальных учреждениях сельского поселения Малый Атлым».

22. Размер компенсационных выплат, а также перечень и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором в соответствии с таблицей 3 Положения.

Перечень, предельные размеры и условия
осуществления компенсационных выплат

Таблица 3

№ 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%	Заклучение 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 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. <u>Статья 151 ТК РФ</u>
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. <u>Статья 152 ТК РФ.</u> 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	Работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни), в соответствии со <u>статьей 153 ТК РФ</u> , Конституцией РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или

		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.	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 время	Не менее 20%	За каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени. <u>Статья 154 ТК РФ</u>
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. <u>Статьи 315 - 317 ТК РФ</u>, решение Совета депутатов сельского поселения Малый Атлым от 27.11.2018г. № 13 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления сельского поселения Малый Атлым и муниципальных учреждениях сельского поселения Малый Атлым».
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.	Выплата за работу в сельской местности		
4.1.	Повышающий коэффициент специалистам учреждений, работающим в сельской местности	20% от должностного оклада	

23. 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.

24. 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

25. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

26. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений культуры, указанным в пункте 1 таблицы 4 настоящего постановления.

Порядок установления закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

27. 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 4 Положения.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, учитывается в составе средней заработной платы.

28. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения в размере, указанном в таблице 4 Положения.

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

должностей руководящего состава, специалистов, служащих включаются периоды работы по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) в организациях культуры, образования независимо от их формы собственности;

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.

Выплата за выслугу лет исчисляется в процентах от должностного оклада с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и выплачивается одновременно с заработной платой.

Назначение выплаты за выслугу лет устанавливается работнику локальным актом учреждения.

29. 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, по согласованию с Учредителем.

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

Премияльная выплата по результатам работы за I, II, III кварталы выплачивается в первый месяц, следующий за последним месяцем каждого квартала, по результатам работы за IV квартал, год не позднее 25 декабря текущего года

Размер премиальной выплаты по итогам работы учитывается при исчислении средней заработной платы среднего заработка для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации».

Премия выплачивается на основании приказа руководителя учреждения, с учетом фактически отработанного времени по основной занимаемой должности, основному месту работы.

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

Условием осуществления выплат, является факт реализации конкретных критериев, ориентированных на достижение показателей. Формы оценочного листа, с конкретными критериями, для каждого работника, с учетом специфики занимаемой должности, утверждаются приказом руководителя учреждения.

На основании протокола постоянно действующей комиссии, руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат работникам учреждения за расчетный период (квартал).

Приказ направляется главному бухгалтеру учреждения, для начисления указанных выплат, не позднее 25 числа месяца следующего за последним месяцем отчетного периода (квартала).

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 4 Положения.

Перечень, размеры и условия осуществления
стимулирующих выплат

Таблица 4

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	До 25% от оклада (должностного оклада) заместителям	Устанавливается за: - участие в выполнении важных работ, мероприятий; - интенсивность и напряженность работы;	Ежемесячно

		руководителя, главному бухгалтеру, руководителем структурных подразделений, специалистам	- 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 работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором, а также в соответствии с условиями, установленными локальным нормативным актом учреждения	
2.	Выплата за качество выполняемых работ	До 25% от оклада (должностного оклада) заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителем 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	Ежемесячно
4.	Выплата за выслугу лет	25% 20% 15% 10% 5%	при стаже работы от 15 и более при стаже работы от 10 до 15 лет при стаже работы от 5 до 10 лет при стаже работы от 3 до 5 лет при стаже работы от 1 года до 3 лет	Ежемесячно
5.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год	до 1 фонда оплаты труда работника (с учетом наличия экономии денежных средств)	Устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания.	1 раз в квартал; за год

31. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с таблицей 5 Положения.

Примерный перечень показателей, за которые производится
снижение размера стимулирующих выплат

Таблица 5

№ 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, незтичное отношение к коллегам, клиентам	до 5% (за каждый факт нарушения)
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 5% (за каждый факт нарушения)

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

32. 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.

33. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных лимитов бюджетных обязательств бюджета поселения. Перечень, размеры и

условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 4 Положения.

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

34. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

35. Размер должностного оклада руководителю учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности учреждения согласно таблице 6 Положения.

Таблица 6

Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения

Учреждение	
Культурно - досугово-го типа, библиотечного обслуживания, деятельности спорта	
Диапазон штатных единиц	Размер оклада (должностного оклада), рублей
менее 10	23400
11 - 20	26000
21 – 45	36400

36. 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.

37. 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, установленных разделом III настоящего Положения.

38. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

премирование по итогам работы (ежемесячное премия);

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

премирование по результатам работы за квартал, год.

ежемесячная выплата за выслугу лет согласно таблице 6 Положения.

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется по решению администрации сельского поселения Малый Атлым с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, утвержденных администрацией сельского поселения Малый Атлым, личного вклада руководителя 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 сельского поселения Малый Атлым.

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

40. Иные выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктами 44 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 7 Положения.

Таблица 7

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 Малый Атлым 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 сельского поселения Малый Атлым, сайте учреждения в соответствии со статьей 349.5 ТК РФ.

VI. Другие вопросы оплаты труда

44. 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 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;
выплата материальной помощи в связи со смертью близких родственников;
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 культуры не менее 10 лет. Размер единовременной выплаты устанавливается в едином размере для всех работников организации, включая руководителя, и не может превышать 10 тысяч рублей.

45. 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 увеличения 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.

46. 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.

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.

47. Работникам учреждения может производиться единовременная выплата к профессиональным праздникам, праздничным дням установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами, к юбилейным датам учреждения, по согласованию с Учредителем.

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 10 тысяч рублей на одного работника.

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

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).

48. 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 8 Положения.

Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда

Таблица 8

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Категории работников	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Персональный повышающий	не более 0,5 от	Работникам учреждения	Устанавливается к окладу (должностному окладу) с учетом	Ежемесячно

	коэффициент	должностного оклада	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.	
--	-------------	---------------------	--	--

Применение выплат, указанных в таблице 8 Положения, не образует новый оклад (должностной оклад)

49. 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 9 Положения.

Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени

Таблица 9

№ 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	Ежемесячно
		10%	кандидат наук		
		10%	Работники учреждения, имеющие: государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры		
			Работники учреждения, имеющие:		

			Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (по профилю деятельности)	учреждения, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками.
		20%	«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	

50. Работникам учреждения выплачивается материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родителей, мужа (жены), детей) в размере 10 000 руб.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника учреждения, с приложением соответствующих документов: копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о браке или копии свидетельства о рождении. Основанием выплат является приказ руководителя учреждения.

51. Помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков, работникам учреждения предоставляется отпуск за ненормированный рабочий день, в размере предусмотренным коллективным договором.

52. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом утвержденных лимитов бюджетных обязательств бюджета поселения.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

53. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчета на 12 месяцев в учреждении, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета поселения.

54. 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).

55. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты работникам культуры предусматривается 100% от суммы фонда должностных окладов, (за исключение процентной надбавки за выслугу лет) с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

56. 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.

57. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения составляет не более 40% от общего годового фонда оплаты труда учреждения.

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

VIII. Заключительные положения

59. 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.

60. 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.