**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ КОНДИНСКОЕ**

**Кондинского района**

**Ханты-Мансийского автономного округа - Югры**

**Постановление**

от 26 декабря 2024 года № 182

пгт. Кондинское

Об утверждении Положения

об установлении системы оплаты труда

работников учреждения культуры

В соответствии со [статьями 144](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A3E3N5A3K) и [145](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A7E853NBADK) Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», принимая во внимание приказ Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01 марта 2017 года № 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», во исполнение постановлений администрации городского поселения Кондинское [от 31 января 2017 года № 8](../../../../content/act/b3050916-a0fd-4367-af90-f0eeef493537.doc) «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования городское поселение Кондинское и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений», от 30 ноября 2018 года № 238 «О требованиях к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городское поселение Кондинское»:

1. Утвердить [Положение](#P37) об установлении системы оплаты труда работников учреждения культуры ([приложение](file:///C:\content\edition\4f6937c7-abe5-4e5b-8582-4c980365608e.doc#Приложение1)).

# 2. Признать утратившими силу постановления администрации городского поселения Кондинское:

# [от 22 января 2018 года №](file:///C:\content\edition\8f96025b-930c-452d-b239-2f97e05d8025.doc) 13 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников учреждения культуры и молодежной политики»;

# от 19 февраля 2018 года № 26 «О внесении изменений в постановление администрации городского поселения Кондинское от 22 января 2018 года № 13 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников учреждения культуры и молодежной политики»;

# от 30 ноября 2018 года № 239 «О внесении изменений в постановление администрации городского поселения Кондинское от 22 января 2018 года № 13 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников учреждения культуры и молодежной политики»;

# от 27 декабря 2018 года № 267 «О внесении изменений в постановление администрации городского поселения Кондинское от 22 января 2018 года № 13 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников учреждения культуры и молодежной политики»;

# от 18 декабря 2019 года № 314 «О внесении изменений в постановление администрации городского поселения Кондинское от 22 января 2018 года № 13 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников учреждения культуры и молодежной политики»;

# от 20 февраля 2020 года № 32 «О внесении изменений в постановление администрации городского поселения Кондинское от 22 января 2018 года № 13 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников учреждения культуры и молодежной политики»;

# от 15 июня 2021 года № 164 «О внесении изменений в постановление администрации городского поселения Кондинское от 22 января 2018 года № 13 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников учреждения культуры и молодежной политики»;

# от 03 июня 2022 года № 95 «О внесении изменений в постановление администрации городского поселения Кондинское от 22 января 2018 года № 13 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников учреждения культуры и молодежной политики»;

# от 28 декабря 2023 года № 236 «О внесении изменений в постановление администрации городского поселения Кондинское от 22 января 2018 года № 13 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников учреждения культуры и молодежной политики»;

# от 04 июня 2024 года № 85 «О внесении изменений в постановление администрации городского поселения Кондинское от 22 января 2018 года № 13 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников учреждения культуры и молодежной политики».

3. Руководителю муниципального казенного учреждения «Культурно-досуговое объединение «Созвездие Конды» привести в соответствие с настоящим постановлением коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения.

4. Настоящее постановление опубликовать в сборнике «Вестник городского поселения Кондинское» и на официальном сайте органов местного самоуправления муниципального образования Кондинский район.

5. Настоящее постановление после его опубликования вступает в силу с 1 января 2025 года.

6. Контроль за выполнением постановления возложить на начальника отдела финансов и экономической политики администрации городского поселения Кондинское.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Глава городского  поселения Кондинское |  | В.А. Лукашеня |

Приложение

к постановлению администрации

городского поселения Кондинское

от 26 декабря 2024 года № 182

Положение об установлении системы

оплаты труда работников учреждения культуры

(далее – Положение)

Статья 1. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии со [статьями 144](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A3E3N5A3K), [145](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A7E853NBADK) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), с учетом положений приказа Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры [от 01 марта 2017 года № 1-нп](/content/act/e7cd4efe-c3ba-40b7-ae26-37402842ba10.html) «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», постановления администрации городского поселения Кондинское от 30 ноября 2018 года № 238 «О требованиях к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городское поселение Кондинское» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему оплаты труда работников учреждений культуры (далее - учреждение, работники), подведомственных отделу культуры администрации Кондинского района (далее - Отдел), 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, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

заключительные положения.

1.2. 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 (за исключением случаев, предусмотренных [частью 3 статьи 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372649&date=15.01.2024&dst=100063&field=134) Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;

молодой работник - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), имеющий трудовой стаж не более трех лет и не относящийся к категории «молодой специалист»;

основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители (приложение 1 к Положению);

вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования (приложение 2 к Положению);

административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения (приложение 3 к Положению).

Остальные понятия и термины, применяемые в Положении, используются в значениях, определенных Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&date=15.01.2024) Российской Федерации и [постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=292054&date=15.01.2024) администрации городского поселения Кондинское от 30 ноября 2018 года № 238 «О требованиях к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городское поселение Кондинское».

1.3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и Положением.

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

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402584&date=08.02.2022) от 19 июня 2000 года № 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.

1.6. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии со статьей 7 Положения.

1.7. Приведение системы оплаты труда работников учреждений в соответствие с Положением не должно повлечь увеличение расходов учреждения, направляемых на фонд оплаты труда.

Статья 2. Основные условия оплаты труда

2.1. 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 ПКГ, утвержденным:

[приказом](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBFCC47A1D73C06BEF294F6A60D71AAF5EF31A0CA5EA51BBN2A6K) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 31 августа 2007 года № 570](file:///C:\content\act\2dde86c9-4acc-41db-9951-01a0f30261e5.html) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» ([таблица 1](#P93) пункта 2.1 статьи 2 Положения);

[приказом](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF3C17C1C75C06BEF294F6A60D71AAF5EF31A0CA5EA51BBN2A6K) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 03 июля 2008 года № 305н](file:///C:\content\act\aa52638b-4565-4332-b6a3-d81ebd4d6c03.html) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» ([таблица 2](#P161) пункта 2.1 статьи 2 Положения);

[приказом](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF3C17E1B70C06BEF294F6A60D71AAF5EF31A0CA5EA51BBN2A6K) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 29 мая 2008 года № 247н](file:///C:\content\act\49b516a1-6544-4819-beec-f650e58d1030.html) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» ([таблица 3](#P185) пункта 2.1 статьи 2 Положения);

[приказом](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBFCC37E1973C06BEF294F6A60D71AAF5EF31A0CA5EA51BBN2A6K) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 14 марта 2008 года № 121н](file:///C:\content\act\7058f380-84fa-489f-ba71-5ce457c6fdee.html) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» ([таблица 4](#P262) пункта 2.5 статьи 2 Положения);

[приказом](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBFCCC7A1A74C06BEF294F6A60D71AAF5EF31A0CA5EA51BBN2A6K) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 29 мая 2008 года № 248н](file:///C:\content\act\42757290-39e0-4f8a-ade0-31e60be53c63.html) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» ([таблица 5](#P334) пункта 2.5 статьи 2 Положения).

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 технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" | | | |
| Без квалификационной категории | Контролер билетов | | 12 403 |
| "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | | | |
| Без квалификационной категории | Заведующий костюмерной; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | | 13 162 |
| Вторая категория | Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | | 13 985 |
| Первая категория | Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | | 14 491 |
| "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | | | |
| Без квалификационной категории | Администратор (старший администратор); методист клубного учреждения, методист по составлению кинопрограмм; кинооператор; звукооператор; редактор по репертуару | | 15 567 |
| Вторая категория | | Концертмейстер по классу вокала; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник по свету; художник-фотограф; аккомпаниатор-концертмейстер; методист клубного учреждения, специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; кинооператор; звукооператор; редактор по репертуару | 16 390 |
| Первая категория | Концертмейстер по классу вокала; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник по свету; художник-фотограф; аккомпаниатор-концертмейстер; методист клубного учреждения, артист-вокалист(солист); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; кинооператор; звукооператор; редактор по репертуару; художник-постановщик | | 17 149 |
| Высшая категория | Художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник по свету; кинооператор; артист-вокалист (солист); звукооператор; аккомпаниатор-концертмейстер | | 17 845 |
| Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование "Ведущий" | Методист по составлению кинопрограмм; редактор по репертуару; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы | |
| "Ведущий мастер сцены" | Аккомпаниатор-концертмейстер | | 18 975 |
| "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 | | 19 554 |
| Вторая категория | Режиссер; хормейстер; звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | | 20 630 |
| Первая категория | Режиссер; хормейстер; звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; режиссер-постановщик | | 21 579 |
| Высшая категория | Режиссер массовых представлений; режиссер-постановщик | | 22 465 |
| Должности руководителей, по которым не предусмотрена квалификационная категория | Заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор творческого коллектива; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; заведующий художественно-постановочной частью | | 23 414 |

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов

и служащих и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | | |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Администратор, специалист по работе с молодежью | 11 960 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством.  Должности служащих [первого квалификационного уровня](#P200), по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".  Должности служащих [первого квалификационного уровня](#P200), по которым устанавливается II внутри должностная категория | 12 099 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](#P200), по которым устанавливается I внутри должностная категория | 12 530 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](#P200), по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 12 783 |
| "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер; документовед; инженер; инженер по инструменту; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); юрисконсульт; специалист по маркетингу | 14 238 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](#P221), по которым может устанавливаться II внутри должностная категория | 15 061 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](#P221), по которым может устанавливаться I внутри должностная категория | 15 694 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](#P221), по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 16 137 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера; главный инженер | 16 390 |
| "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Начальник юридического отдела | 17 592 |
| 3 квалификационный уровень | Директор (заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 20 250 |

».

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

2.3. 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, соглашениями или локальным нормативным актом муниципального учреждения.

2.4. Для артистического и художественного персонала, установление оклада (должностного оклада) которых производится в зависимости от нормы выступлений (постановок), при перевыполнении установленной нормы размер оклада (должностного оклада) возрастает пропорционально ее перевыполнению.

В учреждениях, где применяется поспектакльная оплата труда артистического персонала, расчет месячного оклада (должностного оклада) производится исходя из ставки за одно выступление, умноженной на количество выступлений в месяц. Размер оплаты за выступление определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на норму выступлений в месяц, установленную учреждением.

2.5. 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 раздельно по каждой из должностей.

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых

профессий рабочих и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | | | | |
| № п/п | Квалификационные уровни  (квалификационные категории) | Наименование должностей | Разряд в соответствии с [ЕТКС](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBFAC4761470CF36E521166662D015F049F45300A4EA51BF2FNDADK) работ и профессий рабочих | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Гардеробщик; дворник; кассир билетный; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; | 1 разряд | 9 492 |
| 1.2. | Кассир билетный; швея; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 2 разряд | 9 619 |
| 1.3. | Кассир билетный; швея; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 3 разряд | 10 125 |
| 2. | "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | | | |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля; швея; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 4 разряд | 10 568 |
| 2.2 | 5 разряд | 11 517 |
| 2.3. | 2 квалификационный уровень | Водитель автомобиля; швея; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; | 6 разряд | 12 024 |
| 2.4. | Водитель автомобиля | 7 разряд | 12 403 |
| 2.5. | 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBFAC4761470CF36E521166662D015F049F45300A4EA51BF2FNDADK) работ и профессий рабочих | 8 разряд | 13 922 |
| 2.6. | 4 квалификационный уровень | Профессии рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) согласно [приложению](#P1059) к настоящему Положению |  | 15 567 |

2.6. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании учреждения, при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, требования к квалификации должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, требованиям к квалификации, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным [справочником](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=295655&date=08.02.2022&dst=100400&field=134) работ и профессий рабочих, Единым квалификационным [справочником](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=294402&date=08.02.2022) должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

2.7. 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.

Статья 3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. 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).

3.2. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&date=08.02.2022&dst=102527&field=134) 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&date=08.02.2022) 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.

3.3. 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&date=08.02.2022&dst=707&field=134)-[154](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&date=08.02.2022&dst=101008&field=134) 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 ([таблица](#P563) 4 статьи 3 Положения).

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со [статьями 315](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A4EA50B32ENDA9K)-[317](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A0NEACK) [Трудового кодекса Российской Федерации](file:///D:\Рабочий%20стол\content\act\b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) и постановлением администрации городского поселения Кондинское [от 03 июня 2022 года № 94](file:///D:\Рабочий%20стол\content\act\917c1cd3-07a1-4ed4-bd45-50298895b78b.doc) «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании городское поселение Кондинское и работающих в организациях, финансируемых из бюджета городского поселения Кондинское».

3.5. Размер компенсационных выплат, а также перечень и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников ([таблица](#P563) 4 статьи 3 Положения).

Таблица 4

Перечень, предельные размеры и условия

осуществления компенсационных выплат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда | Не менее 4% (должностного оклада) | 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 в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте и по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы | Увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором.  [Статья 151](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A2EAN5A8K) 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](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A2EBN5A3K) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html).  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 | В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.  В размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.  Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором | Работа в выходной или нерабочий праздничный день оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни), в соответствии со [статьей 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&date=08.02.2022&dst=715&field=134) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), [постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=301326&date=08.02.2022) Конституционного Суда Российской Федерации  от 28 июня 2018 года № 26-П.  По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.  Выплата осуществляется с учетом установленных положением  об оплате труда (коллективным договором, локальным нормативным актом) учреждения компенсационных и стимулирующих выплат |
| 2.4. | За работу в ночное время | Не менее 20% от оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы | За каждый час работы в ночное время с 22 часов до 06 часов, на основании табеля учета рабочего времени.  [Статья 154](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A4EA50BB2FNDA5K) Трудового кодекса Российской Федерации |
| 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](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A4EA50B32ENDA9K)-[317](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A0NEACK) [Трудового кодекса Российской Федерации](file:///D:\Рабочий%20стол\content\act\b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) и постановлением городского поселения Кондинское [от 03 июня 2022 года № 94](file:///D:\Рабочий%20стол\content\act\917c1cd3-07a1-4ed4-bd45-50298895b78b.doc) «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании городское поселение Кондинское и работающих в организациях, финансируемых из бюджета городского поселения Кондинское» |
| 3.2. | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | до 50% к месячному заработку |

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

3.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных [Трудовым кодексом Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Статья 4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат,

критерии их установления

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

премиальная выплата по итогам работы за месяц, год.

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

4.3. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника (таблица 7 статьи 4 Положения).

При определении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывают периоды работы для:

должностей руководителей, специалистов, служащих по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) в организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и иные периоды работ, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе;

должностей рабочих профессий периоды работы в учреждениях культуры.

Основным документом для определения периода работы, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий период работы в соответствующем учреждении.

4.4. 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. Перечень показателей оценки эффективности деятельности устанавливается учреждением.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника ([таблица](#P707) 7 статьи 4 Положения).

4.5. Премиальная выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется в порядке, сроках и размерах, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, на основании приказа руководителя учреждения.

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

Премиальная выплата по итогам работы за месяц, год устанавливается и выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемому в соответствии со статьей 7 Положения.

Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года не позднее 25 декабря, в размере до двух окладов (должностных окладов), с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

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

4.7. При установлении выплат стимулирующего характера необходимо 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](#P707) 7 статьи 4 Положения.

4.8. 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.

4.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии со статьей 7 Положения.

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

4.10. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с [таблицей](#P707) 5:

Таблица 5

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № 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 50% от оклада (должностного оклада) для заместителей руководителя учреждения | 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 работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором, а также в соответствии с условиями, установленными локальным нормативным актом учреждения | Ежемесячно |
| До 100% от оклада (должностного оклада) для руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и профессий рабочих, в том числе при периоде работы:  до 1 года - минимум 0% максимум 70% от оклада (должностного оклада);  от 1 года до 3 лет - минимум 5% максимум 75% от оклада (должностного оклада);  от 3 лет до 5 лет - минимум 10% максимум 80% от оклада (должностного оклада);  от 5 лет до 10 лет -минимум 15% максимум 85 % от оклада (должностного оклада);  от 10 лет до 15 лет - минимум 20% максимум 90% от оклада (должностного оклада);  свыше 15 лет - минимум 30% максимум 100% от оклада (должностного оклада) |
| 2. | Выплата  за качество выполняемых работ | До 100% от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы | 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 |
| 3. | Премиальная выплата по итогам работы за месяц | До 100% от оклада (должностного оклада) | Устанавливается в соответствии  с выполнением поставленных задач и показателей,  за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания | Ежемесячно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда |
| 4. | Премиальная выплата по итогам работы за год | До двух окладов (должностных окладов),  с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | Премирование устанавливается в соответствии с пунктами 4.9-4.11 Положения с учетом фактически отработанного времени согласно табелю учета рабочего времени | Премиальные выплаты по итогам работы за год осуществляются в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда |

4.11. Стимулирующие выплаты снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат ([таблица](#P653) 6 пункта 4.11 статьи 4 Положения).

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

Таблица 6

Примерный перечень показателей, за которые производится

снижение размера стимулирующих выплат

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат | Процент снижения за каждый случай упущения  (в процентах от максимального размера) |
| 1. | Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | До 10% (за каждый факт нарушения) |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений | До 10% (за каждый факт нарушения) |
| 3. | Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан | До 10% |
| 4. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации | До 20% (за каждый факт нарушения) |
| 5. | Невыполнение поручения руководителя | До 10% (за каждый факт) |
| 6. | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников | До 10% |
| 7. | Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда) | До 10% |
| 8. | Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам | До 10% (за каждый факт нарушения) |
| 9. | Несоблюдение трудовой дисциплины | До 10% (за каждый факт нарушения) |

Статья 5. Порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором, заключаемом на основе типовой формы трудового [договора](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=311005&date=22.05.2023&dst=100010&field=134), утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности учреждения ([таблица](#P770) 7 статьи 5 Положения).

Таблица 7

Размер оклада (должностного оклада)

руководителя учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Диапазон штатных единиц | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| менее 15 | 26 652,0 |
| 15-29 | 35 536,0 |
| 30-90 | 44 418,0 |
| 91 и более | 53 302,0 |

5.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя, в зависимости от условий, определенных коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом муниципального учреждения.

5.4. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D0N1A5K) Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных статьей 3 Положения.

5.5. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

премиальная выплата по итогам работы за месяц, год;

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

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется по решению администрации городского поселения Кондинское с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя, утвержденных нормативно-правовым актом администрации городского поселения Кондинское, личного вклада руководителя муниципального учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом муниципального учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Размеры и порядок назначения стимулирующих и иных выплат руководителю учреждения устанавливаются нормативно-правовым актом администрации городского поселения Кондинское.

Стимулирующие выплаты руководителю муниципального 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 учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий администрации городского поселения Кондинское и других контрольно-надзорных органов в отношении муниципального учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

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

несоблюдения настоящего Положения.

5.6. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с [пунктами](#P629) 4.5 статьи 4 Положения.

5.7. Иные выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с [пунктами](#P923) 6.4, 6.5, 6.8, 6.9 статьи 6 Положения.

5.8. Информация о среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, рассчитанной за календарный год, размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением администрации городского поселения Кондинское от 31 января 2017 года № 7 «О Порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования городское поселение Кондинское в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»».

5.9. 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, установленных постановлением администрации городского поселения Кондинское от 31 января 2017 года №8 «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования городское поселение Кондинское и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений».

5.10. 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), муниципальное учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительно до принятия решения о премировании по итогам работы за год) и до 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет в администрацию городского поселения Кондинское информацию, подготовленную в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C5771A72CA36E521166662D015F049F45300A4EA51BB2ENDADK) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Статья 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. 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, молодым работникам;

ежемесячная выплата молодым специалистам, молодым работникам;

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 премии «Признание».

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам, молодым работникам осуществляется в размере двух окладов (должностных окладов), с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам, молодым работникам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

6.3. В целях поддержки молодых специалистов, молодых работников, а также закрепления профессиональных кадров в учреждениях культуры молодым специалистам, молодым работникам 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.

6.4. Работникам учреждения 1 раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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.

Единовременная выплата не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере одного оклада (должностного оклада), с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

6.5. Работникам учреждения производится единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников, включая руководителя и заместителей руководителя учреждения не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется не позднее последнего рабочего дня месяца, в котором установлена праздничная дата или дата профессионального праздника.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии по фонду оплаты труда, формируемому в соответствии со статьей 7 Положения.

Размер единовременной премии устанавливается локальным актом учреждения по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.6. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда устанавливаются к окладу (должностному окладу), в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом учреждения ([таблица](#P944) 8 статьи 6 Положения).

Таблица 8

Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N 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 100% от должностного оклада | Работникам рабочих профессий | Устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, сроком не более 1 года,  по истечении которого может быть сохранена или отменена. Устанавливается на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии  с участием представительного органа работников | Ежемесячно |
| 2. | Персональный повышающий коэффициент | Не более 2,0 | 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 |

6.7. Применение выплат, указанных в [таблице 8](#P944) статьи 6 Положения, не образует новый оклад (должностной оклад).

6.7. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются к окладу (должностному окладу) в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом учреждения (таблица [9](#P981) статьи 6 Положения).

Таблица 9

Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N 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 |  | Работники муниципального учреждения, имеющие ученую степень: | Выплата устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по одному из оснований, имеющему большее значение, в соответствие с профилем профессиональной деятельности по месту основной работы.  Выплата за наличие ученой степени не применяется в отношении научных работников, занятых в сфере научных исследований и разработок учреждения, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками. | Ежемесячно |
| 20% | доктор наук |
| 10% | кандидат наук |
| 10% | Работники муниципального учреждения, имеющие:  государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры |
|  | Работники муниципального учреждения, имеющие:  Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности) |
| 20% | "Народный..." |
| 10% | "Заслуженный..." |
| 10% | "Лауреат..." |
| 5% | Работники муниципального 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 |

6.9. Премия «Признание» выплачивается на основании постановления администрации Кондинского района.

6.10. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии со статьей 7 Положения.

Статья 7. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципального учреждения

7.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется из расчета на 12 месяцев в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

Фонд должностных окладов, фонд компенсационных выплат, фонд стимулирующих выплат и иных выплат, предусмотренных Положением, формируется в соответствии со статьями 2-6 Положения.

7.3. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения составляет не более 40% от общего годового фонда оплаты труда учреждения. Перечни должностей работников административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала устанавливается приложениями 1, 2, 3 к Положению.

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

Статья 8. Заключительные положения

8.1. 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), установленного [пунктом](#P860) 5.9 статьи 5 Положения трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.

8.2. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством, обеспечивает соблюдение требований, установленных Положением.

**Приложение 1**

к Положению об установлении системы

оплаты труда работников учреждений

культуры и молодежной политики

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников муниципальных учреждений культуры

относимых к основному персоналу

Художественный руководитель;

главный хормейстер;

главный художник;

заведующий музыкальной частью;

заведующие центров, отделов, секторов (по основной деятельности);

заведующий костюмерной;

заведующий аттракционом;

заведующий билетными кассами;

режиссер-постановщик;

концертмейстер;

режиссер (по направлениям);

звукорежиссер;

звукооператор;

кинооператор;

аккомпаниатор;

редактор музыкальный;

редактор по репертуару;

главный администратор;

старший администратор;

администратор;

художники (всех специальностей);

редактор (по направлениям);

специалист (по жанрам творчества);

методист (по направлениям);

распорядитель танцевального вечера,

ведущий дискотеки;

руководитель кружка;

руководитель музыкальной части дискотеки;

руководитель клубного формирования, любительского объединения, студии,

коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам;

культорганизатор;

контролер билетов;

кассир билетный;

артист-солист (инструменталист);

швея

**Приложение 2**

к Положению об установлении системы

оплаты труда работников учреждений

культуры и молодежной политики

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников

муниципальных учреждений культуры и молодежной политики

относимых к вспомогательному персоналу

Начальник отдела (по направлениям);

специалист по охране труда;

инженер (по направлениям);

документовед;

администратор (службы по обслуживанию здания);

программист;

вахтер;

водитель автомобиля;

гардеробщик;

дворник;

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

слесарь-сантехник;

слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;

смотритель;

сторож;

уборщик служебных помещений;

уборщик производственных помещений;

уборщик территорий;

специалист по маркетингу.

**Приложение 3**

к Положению об установлении системы

оплаты труда работников учреждений

культуры и молодежной политики

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников

муниципальных учреждений культуры и молодежной политики,

относимых к административно-управленческому персоналу

Директор учреждения;

заместители директора учреждения;

директор (заведующий) филиала;

главный бухгалтер;

заместитель главного бухгалтера;

бухгалтер;

специалист по кадрам;

юрисконсульт;

заведующий хозяйством.

**Приложение 4**

к Положению об установлении системы

оплаты труда работников учреждений

культуры и молодежной политики

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**Профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах в муниципальных учреждениях культуры и молодежной политики, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования**

бутафор, занятый изготовлением особо сложных скульптурных изделий и декораций для театральных постановок;

водитель автомобиля, имеющий категории В, С, D;

слесарь, электромонтер, электромеханик, наладчик, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов;

другие профессии рабочих, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют квалификационный разряд не ниже 6.