**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ МОРТКА**

Кондинский район

Ханты-Мансийского автономного округа-Югры

# **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**№213**

**от «25» ноября 2024 года**

**пгт.Мортка**

|  |
| --- |
| О внесении изменений в постановление  администрации городского поселения Мортка  от 07 июня 2022 года №158 «Об утверждении Положения  об установлении системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Культурно-досуговый центр городского поселения Мортка» |

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Кондинского района от 29 октября 2024 года № 1130 «Об увеличении фондов оплаты труда муниципальных учреждений муниципального образования Кондинский район», в целях повышения социальной защищенности работников учреждений культуры, подведомственных администрации городского поселения Мортка, администрация городского поселения Мортка постановляет:

1. Внести в постановление администрации городского поселения от 07 июня 2022 года № 158 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Культурно-досуговый центр городского поселения Мортка следующие изменения:

* 1. Приложение к постановлению изложить в новой редакции «Приложение».

2. Директору муниципального казенного учреждения "Культурно-досуговый центр городского поселения Мортка" привести в соответствие с настоящим постановлением локальные нормативные акты устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения.

3. Настоящее постановление разместить на официальном сайте органов местного самоуправления муниципального образования Кондинский район и обнародовать в соответствии с решением Совета депутатов городского поселения Мортка от 31 марта 2009 года № 48 «Об обнародовании нормативно-правовых актов органов местного самоуправления муниципального образования городское поселение Мортка».

4. Постановление вступает в силу после его обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2025 года..

5. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы городского поселения Мортка.

Исполняющий обязанности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| главы городского поселения Мортка |  | Е.С.Чумичёва |

Приложение

к постановлению администрации городского поселения Мортка

от «25» ноября 2024 года №213

Положение об установлении системы

оплаты труда работников муниципального казенного учреждения

«Культурно-досуговый центр городского поселения Мортка»

(далее - Положение)

Статья 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со [статьями 144](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A3E3N5A3K), [145](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A7E853NBADK) [Трудового кодекса Российской Федерации](file:///D:\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](file:///D:\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 Кондинского района [от 06 августа 2018 года № 1533](file:///D:\content\act\30886691-32cb-4db4-a21b-d4b111f417f3.doc) «О требованиях к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Культурно-досуговый центр городского поселения Мортка» (далее - учреждение, работники), подведомственному администрации городского поселения Мортка (далее - Администрация), 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.

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 N 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);

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 2 к Положению).

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем 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 Кондинского района [от 06 августа 2018 года № 1533](file:///D:\content\act\30886691-32cb-4db4-a21b-d4b111f417f3.doc) «О требованиях к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района».

1.3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим 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](file:///D:\content\act\9deffc6f-80d8-4b31-8f60-12bdfe7f61f7.html) «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 настоящего Положения.

1.7. Приведение системы оплаты труда работников учреждений в соответствие с настоящим 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 профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденными:

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

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

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей

работников культуры, искусства и кинематографии

и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | | | | |
| Внутридолжностные квалификационные категории | | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов),  (рублей) | |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | | | | |
| Без квалификационной категории | | заведующий костюмерной; 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 | звукооператор | | | 15 567 |
| Вторая категория | художник-декоратор; аккомпаниатор-концертмейстер;  артист-вокалист (солист); специалист  по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы;  звукооператор | | | 16 390 |
| Первая категория | художник-декоратор;; аккомпаниатор-концертмейстер; артист-вокалист (солист); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы;  звукооператор; | | | 17 149 |
| Высшая категория | художник-декоратор; артист-вокалист (солист); звукооператор; аккомпаниатор-концертмейстер | | | 17 845 |
| Должности специалистов,  по которым устанавливается производное должностное наименование «Ведущий» | 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 | Балетмейстер; хормейстер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | | | 20 630 |
| Первая категория | Балетмейстер; хормейстер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | | | 21579 |
| Высшая категория | Режиссер массовых представлений | | | 22 465 |
| Должности руководителей,  по которым  не предусмотрена квалификационная категория | 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 | | | 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 третьего уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Специалист по кадрам; экономист по планированию и материально-техническому | 14 238 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](file:///\\FILE-SERVER\Base\Общая\Комитет%20ЭКОНОМИКИ\Users\Users\Users\010405.ADM\AppData\Local\Temp\Arm_Municipal\2.4.0.1\Documents\472-6.doc#P221), по которым может устанавливаться  II внутридолжностная категория | 15 061 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](file:///\\FILE-SERVER\Base\Общая\Комитет%20ЭКОНОМИКИ\Users\Users\Users\010405.ADM\AppData\Local\Temp\Arm_Municipal\2.4.0.1\Documents\472-6.doc#P221), по которым может устанавливаться  I внутридолжностная категория | 15 694 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](file:///\\FILE-SERVER\Base\Общая\Комитет%20ЭКОНОМИКИ\Users\Users\Users\010405.ADM\AppData\Local\Temp\Arm_Municipal\2.4.0.1\Documents\472-6.doc#P221), по которым может устанавливаться производное должностное наименование «Ведущий» | 16 137 |

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.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда (таблица 3 статьи 2 Положения).

Наименования должностей включены в таблицу 3 статьи 2 Положения в соответствии с:

[приказом](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBFAC47B1B74C336E521166662D0N1A5K) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 30 марта 2011 года № 251н](file:///D:\content\act\1ea86c19-bc32-4841-a07d-c97cdf63f2bb.html) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

Квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBFAC0761C74C836E521166662D0N1A5K) должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным постановлением Министерства труда России от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26 декабря 1994 года N 367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94».

Таблица 3

Размеры окладов (должностных окладов)

по должностям работников, не включенным в ПКГ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должностей | Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  / внутридолжностные квалификационные категории/Уровни квалификации | Размер оклада (должностного оклада) (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Заведующий хозяйственным отделом | без категории | 17 592 |

2.7. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании учреждения, при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, 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.

2.8. 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](file:///D:\content\act\b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html).

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](file:///D:\content\act\fbb711cc-978b-409c-afcc-e74240250d9d.html) «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](file:///D:\content\act\b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html). 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:\content\act\b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) и постановлением администрации Кондинского района [от 14 декабря 2015 года № 1660](file:///D:\content\act\917c1cd3-07a1-4ed4-bd45-50298895b78b.doc) «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района».

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № 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% от оклада (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](file:///D:\content\act\b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) |
| 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](file:///D:\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](file:///D:\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 6 часов,  на основании табеля учета рабочего времени.  [Статья 154](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A4EA50BB2FNDA5K) [Трудового кодекса Российской Федерации](file:///D:\content\act\b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) |
| 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:\content\act\b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) и постановление администрации Кондинского района [от 14 декабря 2015 года № 1660](file:///D:\content\act\917c1cd3-07a1-4ed4-bd45-50298895b78b.doc) «Об утверждении Положения о гарантиях  и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район  и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района» |
| 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](file:///D:\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 5 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) 5 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 25декабря,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) 5 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 статьи 4 Положения.

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, главного бухгалтера | 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 настоящего 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 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 учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

5.2. Условия оплаты труда руководителям учреждений устанавливаются Администрацией в трудовом договоре, 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

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждения по видам деятельности | |
| Диапазон штатных единиц | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| Учреждения культурно-досугового типа, музеи, библиотеки | |
| 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 учреждения устанавливаются на 10 % ниже оклада (должностного оклада) руководителя, в зависимости от условий, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

5.4. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](file:///D:\content\act\b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), 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 с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), утвержденных приказом Администрации, 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 приказом Администрации.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в случаях:

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

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

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

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

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

несоблюдения Положения.

5.6. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 4.3, 4.5 статьи 4 Положения.

5.7. Иные выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктами 6.4, 6.5, 6.8, 6.9 статьи 6 Положения.

5.8. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей, главного бухгалтера рассчитанной за календарный год, размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением администрации Кондинского района [от 10 января 2017 года № 18](file:///D:\Users\content\act\136d5a1b-e9a9-4f38-9a25-7888803fa593.doc) «О Порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Кондинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать соотношений, установленных постановлением администрации городского поселения Мортка от 31 января 2017 года №15 «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования городское поселение Мортка 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), муниципальное казенное учреждение «Культурно-досуговый центр городского поселения Мортка»» в срок до 20 декабря текущего года (предварительный контроль) и до 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет в Администрацию 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](file:///D:\content\act\33738849-3244-4ec5-86e3-a2d6d51cb604.html) «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.

6.5. Работникам учреждения может производиться 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 не более 3 раз в год.

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, в соответствии с [таблицей](#P944) 8 статьи 6 Положения.

Таблица 8

Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Категории работников | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Выплата за профессиональное мастерство | не более  100 % от оклада (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 [таблицей](#P944) 8 статьи 6 Положения, не образует новый оклад (должностной оклад).

6.8. 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 в соответствии с [таблицей](#P981) 9 статьи 6 Положения.

Таблица 9

Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Категории работников | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Выплата  за награды, почетные звания, наличие ученой степени |  | Работники 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 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) |
| 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 |

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 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 устанавливаются приложениями 1, 2, 3 к Положению.

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

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. В случае несоблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), установленного [пунктом](#P860) 5.9 раздела 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 настоящим Положением.

Приложение 1 к Положению

Перечень должностей работников учреждений культуры,

относимых к основному персоналу

Заведующие центров, отделов, секторов (по основной деятельности :

заведующий художественно-творческим отделом,

заведующий методическим отделом);

заведующий костюмерной;

балетмейстер;

хормейстер;

режиссер массовых представлений;

звукооператор;

аккомпаниатор-концертмейстер;

художник-декоратор;

специалист по жанрам творчества;

специалист по фолькору;

специалист по методике клубной работы

руководитель кружка;

руководитель клубного формирования, любительского объединения, студии;

коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам;

культорганизатор;

артист-вокалист.

Приложение 2 к Положению

Перечень должностей работников учреждений культуры,

относимых к административно-управленческому персоналу

Директор учреждения;

главный бухгалтер

специалист по кадрам;

экономист по планированию и материально-техническому снабжению;

заведующий хозяйственным отделом