**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ КОНДИНСКОЕ**

**Кондинского района**

**Ханты-Мансийского автономного округа - Югры**

**Постановление**

от 22 января 2018 года № 13

пгт. Кондинское

Об утверждении Положения

об установлении системы оплаты труда

работников учреждения культуры и

молодежной политики

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса 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»:

1. Утвердить [Положение](#P37) об установлении системы оплаты труда работников учреждения культуры и молодежной политики ([приложение](file:///C%3A%5Ccontent%5Cedition%5C4f6937c7-abe5-4e5b-8582-4c980365608e.doc#Приложение1)).

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

# [от 09 декабря 2013 года №](file:///C%3A%5Ccontent%5Cedition%5C8f96025b-930c-452d-b239-2f97e05d8025.doc) 93 «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников учреждений культуры и молодежной политики»;

# от 21 декабря 2016 года № 187 «О внесении изменений в постановление администрации городского поселения Кондинское от 09 декабря 2013 № 93 «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников учреждений 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. Постановление опубликовать в сборнике «Вестник городского поселения Кондинское» и на официальном сайте органов местного самоуправления муниципального образования Кондинский район.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его опубликования и распространяется на правоотношения возникшие с 1 января 2018 года.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Глава городскогопоселения Кондинское |  | С.А. Дерябин |

Приложение

к постановлению администрации

городского поселения Кондинское

от 22 января 2018 года № 13

**Положение об установлении системы**

**оплаты труда работников учреждения культуры и молодежной политики**

**(далее – Положение)**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом положений приказа 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», и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему оплаты труда работников учреждений культуры подведомственных администрации городского поселения Кондинское, и включает в себя:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

заключительные положения.

2. В Положении используются следующие основные определения:

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

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

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

**профессиональные квалификационные группы должностей работников** (далее - ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

**квалификационные уровни ПКГ работников** - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

**квалификация работника** - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника;

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

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

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Заработная плата работников муниципального учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);

повышающих коэффициентов;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

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.

5. Размер минимальной заработной платы устанавливается согласно Трехстороннему соглашению «О минимальной заработной плате вХанты-Мансийском автономном округе-Югре».

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

7. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с [разделом](#P1031) VII настоящего Положения.

II. Основные условия оплаты труда

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденными:

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" согласно [таблице 1](#P93) настоящего Положения;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" согласно [таблице](#P185) 2 настоящего Положения;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" согласно [таблице](#P334) 3 настоящего 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 технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" |
| Без квалификационной категории | Контролер билетов | 6 019 |
| "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 | 6 696 |
| Вторая категория | Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | 7 031 |
| Первая категория | Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | 7 366 |
| "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 | 9 239 |
| 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 | 9 701 |
| 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 | 10 163 |
| Высшая категория | Художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник по свету; кинооператор; артист-вокалист (солист); звукооператор; аккомпаниатор-концертмейстер | 10 625 |
| 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 | 11 087 |
| "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 | 11 643 |
| Вторая категория | Режиссер; хормейстер; звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 12 225 |
| Первая категория | Режиссер; хормейстер; звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; режиссер-постановщик | 12 807 |
| Высшая категория | Режиссер массовых представлений; режиссер-постановщик | 13 389 |
| 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 | 14 554 |
| Должности руководителей, по которым устанавливается производное должностное наименование "Главный" | Главный хормейстер;главный художник |

**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 | 6 042 |
| 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 внутридолжностная категория | 6 155 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](#P200), по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 6 326 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](#P200), по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 6 441 |
| "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер; документовед; инженер; инженер по инструменту; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); юрисконсульт; специалист по маркетингу | 7 889 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](#P221), по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 8 400 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](#P221), по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 8 692 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](#P221), по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 8 911 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера; главный инженер | 9 131 |
| "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" |
| 1 квалификационный уровень | Начальник юридического отдела | 9 748 |
| 3 квалификационный уровень | Директор (заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 11 521 |

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

10. 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.

11. 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 муниципальных 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 муниципальным учреждением.

12. 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 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 | 5 288 |
| 1.2. | Кассир билетный; швея; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 2 разряд | 5 289 |
| 1.3. | Кассир билетный; швея; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 3 разряд | 5 289 |
| 2. | "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля; швея; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 4 разряд | 5 412 |
| 2.2 | 5 разряд | 5 412 |
| 2.3. | 2 квалификационный уровень | Водитель автомобиля;швея; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; | 6 разряд | 5 472 |
| 2.4. | Водитель автомобиля | 7 разряд | 5 472 |
| 2.5. | 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8 разряд | 5 534 |
| 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 |  | 7 822,1 |

13. 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.

# Должности, включенные в [таблицу](#P418) 4 настоящего Положения в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии", Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным постановлением Министерства труда России от 21 апреля 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками, профессиональными стандартами.

Перечень высококвалифицированных 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, размещен в приложении 4 к настоящему Положению.

**Таблица 6**

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям**

**работников, не включенным в ПКГ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должностей | Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих/внутридолжностные квалификационные категории/Уровни квалификации | Размер оклада (должностного оклада) (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Монтажник экспозиции и художественно-оформительских работ | 3 разряд | 4410 |
| 4 разряд | 4620 |
| 5 разряд | 5009 |
| 6 разряд | 5208 |
| 2. | Инспектор (старший инспектор) творческого коллектива | Без категории | 6042 |
| II категория, должности, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" | 6155 |
| I категория | 6326 |
| 3. | Специалист по охране труда | Без категории | 7889 |
| II категории | 8400 |
| I категории | 8692 |
| "Ведущий" | 8911 |
| "Главный" | 9131 |
| 4. | Аранжировщик, светооператор | Без категории | 9239 |
| II категории | 9701 |
| I категории | 10163 |
| Высшей категории | 10625 |
| 5. | Концертмейстер | Без категории | 9701 |
| 6. | Графический дизайнер | 5 уровень квалификации | 9239 |
| 6 уровень квалификации | 9701 |
| 7 уровень квалификации | 10163 |
| 7. | Артист - солист-инструменталист | Без категории | 9701 |
| 8. | Начальник (заведующий) отдела (цеха) (наименование отдела) | Без категории | 9748 |
| 9. | Начальник (руководитель) службы (наименование службы) | Без категории | 10631 |
| 10. | Главный администратор, художественный руководитель | Без категории | 14554 |

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

15. 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.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

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

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

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

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

17. Выплата работникам муниципального учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель муниципального учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

18. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с [таблицей 7](#P563) настоящего Положения.

# 19. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

# 20. 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 и в соответствии с [таблицей](#P563) 5 настоящего Положения.

**Таблица 5**

**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% | 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 Трудового кодекса Российской Федерации |
| 2.2. | Оплата сверхурочной работы | За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;за последующие часы - не менее чем в двойном размере | Работа за пределами рабочего времени.Статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации.По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно |
| 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, соглашением, 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 Трудового кодекса Российской Федерации.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 |
| 2.4. | За работу в ночное время | Не менее 20% | За каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.Статья 154 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 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации |
| 3.2. | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | до 50% к месячному заработку |

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

22. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

IV. Порядок и условия осуществления

стимулирующих выплат, критерии их установления

23. Работникам муниципального учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал;

выплата за качество выполняемых работ

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

25. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом муниципального учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

26. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается персонально по каждому работнику в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников муниципального учреждения. Выплата устанавливается в порядке, сроках и размерах, утвержденных коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом муниципального учреждения. Перечень показателей оценки эффективности деятельности устанавливается администрацией городского поселения Кондинское.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника, в соответствии с [таблицей](#P707) 7 настоящего Положения.

Выплата устанавливается ежемесячно, персонально по каждому работнику на основании показателей оценки эффективности деятельности работника.

27. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику муниципального учреждения в размере, указанном в [таблице](#P707) 7 настоящего Положения.

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

должностей руководителей, специалистов, служащих включаются периоды работы по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) во всех организациях, независимо от их формы собственности;

должностей рабочих профессий включаются периоды работы в учреждениях культуры.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующем учреждении.

Назначение выплаты за выслугу лет устанавливается работнику локальным актом муниципального учреждения.

28. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал осуществляются в порядке, сроках и размерах, установленных коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом муниципального учреждения, на основании приказа руководителя муниципальногоучреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

Премиальные выплаты устанавливаются в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания.

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

30. При установлении выплат стимулирующего характера необходимо учитывать, что максимально возможный размер выплат стимулирующего характера при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника муниципального учреждения не должен превышать размера, установленного в [таблице](#P707) 7 настоящего Положения.

31. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с [таблицей](#P653) 6 настоящего Положения.

**Таблица 6**

**Примерный перечень показателей, за которые производится**

**снижение размера стимулирующих выплат**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N 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) |

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

33. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников, в порядке и на условиях, установленных коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом муниципального учреждения.

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

 Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с [таблицей](#P707) 9 настоящего Положения.

**Таблица 7**

**Перечень, размеры и условия осуществления**

**стимулирующих выплат**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N 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) или ставки заработной платы | Устанавливается за:- участие в выполнении важных работ, мероприятий;- интенсивность и напряженность работы;- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа муниципального 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 муниципального учреждения важных работ, не определенных трудовым договором, а также в соответствии с условиями, установленными локальным нормативным актом муниципального учреждения | Ежемесячно |
| 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 муниципального учреждения;- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью муниципального учреждения, а также в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников муниципального учреждения | Ежемесячно |
| 3. | Выплата за выслугу лет | 30% | при стаже работы свыше 15 лет | Ежемесячно |
| 20% | при стаже работы от 10 до 15 лет |
| 15% | при стаже работы от 5 до 10 лет |
| 10% | при стаже работы от 3 до 5 лет |
| 5% | при стаже работы от 1 года до 3 лет |
| 4. | Премиальная выплата по итогам работы за квартал | До 100% месячного фонда оплаты труда работника | Устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания | Ежеквартально |

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

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

35. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности муниципального учреждения согласно [таблице](#P770) 8 к настоящему Положению.

**Таблица 8**

**Размер оклада (должностного оклада)**

**руководителя учреждения**

|  |  |
| --- | --- |
| Диапазон штатных единиц | Размер оклада(должностного оклада), рублей |
| менее 15 | 17 000 |
| 15-29 | 23 000 |
| 30-50 | 28 000 |
| 51 и более | 30 000 |

36. 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.

37. Компенсационные выплаты руководителю муниципального учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных [разделом](#P548) III настоящего Положения.

38. Руководителю муниципального учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

премирование по итогам работы;

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

Установление стимулирующих выплат руководителю муниципального 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 муниципального 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, недостижения показателей эффективности и результативности работы муниципального 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 муниципальному 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 муниципального учреждения;

несоблюдения настоящего Положения.

39. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с [пунктами 25 и 2](#P629)8 настоящего Положения.

40. Иные выплаты руководителю муниципального учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с [пунктом](#P923) 47 настоящего Положения.

41. 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»».

42. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников муниципального 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».

43. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального 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 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".

44. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

VI. Другие вопросы оплаты труда

45. В целях повышения эффективности и устойчивости работы муниципального учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам муниципального учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам, выплата молодым специалистам к должностному окладу;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;

выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени.

46. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в размере двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

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

В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления профессиональных кадров в учреждениях культуры молодым специалистам в течение первых двух лет работы по специальности с момента вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора устанавливается ежемесячная доплата в размере 500 рублей. Выплата начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

47. Работникам муниципальныхучреждения 1 раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя муниципального учреждения.

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Работник, вновь принятый на работу, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени.

Работникам, возобновившим трудовую деятельность по выходу из отпуска по уходу за ребенком, предоставленного в соответствии со статьей 256 Трудового кодекса российской Федерации, а также работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком и приступившим к трудовой деятельности на условиях неполного рабочего времени или на дому, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем календарном году производится пропорционально отработанному времени.

В случае принятия на работу лиц, ранее замещавших выборные должности, должности муниципальной службы в органах местного самоуправления городского поселения Кондинское, и лиц, ранее работавших в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования городское поселение Кондинское, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в соответствии с настоящим Положением при условии предоставления справки с места работы о неполучении единовременной выплаты при предоставлении на профилактику заболеваний, или материальной помощи на оздоровление в текущем календарном году.

Единовременная выплата не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

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

работникам, уволенным за виновные действия.

Размер единовременной выплаты составляет не более двух месячных фондов оплаты труда по основной должности.

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

48. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда устанавливаются к окладу (должностному окладу), в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом муниципального учреждения, в соответствии с [таблицей](#P944) 9 настоящего Положения.

**Таблица 9**

**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 муниципального учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников. | Ежемесячно |
| 2. | Персональный повышающий коэффициент | не более 3,0 | 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 муниципального учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников персонально в отношении конкретного работника. | Ежемесячно |

49. Применение выплат, указанных в [таблице](#P944) 9 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад).

50. 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 муниципального учреждения в соответствии с [таблицей 1](#P981)0 настоящего Положения.

**Таблица 10**

**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 |

51. Иные выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников, в порядке и на условиях, установленных коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом учреждения.

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

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципального учреждения

53. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется из расчета на 12 месяцев в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников, в порядке и на условиях, установленных коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом муниципального учреждения.

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

Фонд должностных окладов, фонд компенсационных выплат, фонд стимулирующих выплат и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, формируется в соответствии с [разделами](#P80) II–VIнастоящего Положения.

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

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

VIII. Заключительные положения

57. В случае несоблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного [пунктом](#P860) 42 настоящего Положения трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.

58. Руководитель муниципального 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 об установлении системы

оплаты труда работников учреждений

культуры и молодежной политики

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников

муниципальных учреждений культуры и молодежной политики

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

специалист по работе с молодежью

**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.