



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

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« » _____ 2020

№ _____

п. Сергино

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования сельское поселение Сергино

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, решением Совета депутатов от 28.08.2011 №14 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования сельское поселение Сергино», решением Совета депутатов от 26.06.2015 №18 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления сельского поселения Сергино и муниципальных учреждениях сельского поселения Сергино» руководствуясь постановлением Правительства Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 № 431-п «О Требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты – Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента культуры Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 01.03.2017 № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры Ханты – Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты – Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента физической культуры и спорта Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 10.04.2017 № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты – Мансийского автономного округа – Югры»:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования сельское поселение Сергино (далее – Положение) согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования сельское поселение Сергино привести локальные акты, регулирующие оплату труда работников учреждений, в соответствии с настоящим Положением.

3. Признать утратившими силу постановления администрации сельского поселения Сергино:

- от 27.02.2018 № 46 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования сельское поселение Сергино»;

- от 23.03.2018 №73 «О внесении изменений в постановление администрации сельское поселение Сергино от 30.05.2014 № 74 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования сельское поселение Сергино»;

- от 25.06.2019 №121 «О внесении изменений в постановление администрации сельское поселение Сергино от 30.05.2014 № 74 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования сельское поселение Сергино»;

4. Обнародовать постановление в установленном порядке и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления сельского поселения Сергино в сети Интернет.

5. Постановление вступает в силу после дня его обнародования и распространяется на правоотношения возникшие с 01 января 2020 года.

6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы сельского поселения Сергино по социальным вопросам Похода Н.В.

Глава сельского поселения Сергино

С.И. Марков

Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования сельское поселение Сергино (далее – Положение)

I. Общие положения

1. Положение разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Совета депутатов от 28.08.2011 №14 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования сельское поселение Сергино», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования сельское поселение Сергино (далее соответственно - учреждение, работники), и включает в себя:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

- другие вопросы оплаты труда;

- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

- заключительные положения.

2. В Положении используются следующие основные определения:

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

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

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

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

молодой специалист - 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 и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада);

- компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется с учетом доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения Сергино (далее – бюджет поселения).

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

6. Размер минимальной заработной платы устанавливается с учетом величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

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

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

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

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

II. Основные условия оплаты труда

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников 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 № 570 от 31.08.2007 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 1 Положения;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта" согласно таблице 3 Положения;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 248н от 29.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» согласно таблице 4 Положения.

Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры

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

Профессиональная квалификационная группа		
Внутри должностные квалификационные категории	Наименование должностей	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Без квалификационной категории	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор	8007
Вторая категория	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор	8388
Первая категория	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор	8769
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Без квалификационной категории	Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения; звукооператор	9339
Вторая категория	Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения; звукооператор	9833
Первая категория	Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения; звукооператор	10328
Высшая категория	художник по свету, аккомпаниатор – концертмейстер	10188
Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Ведущий»	Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций	10613
Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование	Главный библиотекарь; главный библиограф	11036

«Главный»		
«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	10429
Вторая категория	Режиссер, балетмейстер; хормейстер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	10924
Первая категория	Режиссер; балетмейстер; хормейстер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик	11421
Высшая категория	Режиссер массовых представлений; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик	11918

Таблица 2

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не включенным в ПКГ

№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	художественный руководитель	Без категории	10924

Размеры окладов (должностных окладов) работников физической культуры и спорта

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта размеры окладов (должностных окладов)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад), руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту	5163
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
Без квалификационной категории	руководитель любительского объединения	6402
Вторая категория	руководитель любительского объединения	6693
Первая категория	руководитель любительского объединения	6997

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных 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.	«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	дворник; вахтер; уборщик служебных помещений	1 разряд	4512
1.2.		дворник; вахтер; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2 разряд	4588

1.3.		дворник; вахтер; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 разряд	4804
2.	«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	дворник; вахтер; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 разряд	5031
2.2.			5 разряд	5455

11. 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, согласно таблицы 2 Положения.

12. Должности включены в таблицу 2 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»;

квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37;

единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками, профессиональными стандартами.

13. В локальных актах учреждения, штатном расписании учреждения, а также 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 тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

14. 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.

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

16. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

17. 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).

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом 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.

19. 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 12 настоящего Положения.

20. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Совета депутатов от 26.06.2015 №18 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления сельского поселения Сергино и муниципальных учреждениях сельского поселения Сергино».

21. Размер компенсационных выплат, а также перечень и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и в соответствии с таблицей 5 Положения.

Таблица 5

Перечень, предельные размеры и условия осуществления компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Не менее 4%	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 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	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

		<p>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.</p>	
2.4.	За работу в ночное время	Не менее 20%	<p>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</p>
3.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями		
3.1.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	<p>Проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры. Статьи 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решение Совета депутатов от 26.06.2015 №18 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления сельского поселения Сергино и муниципальных учреждениях сельского поселения Сергино»</p>
3.2.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	До 50% к месячному заработку	
4.	Процентная надбавка к заработной плате в сельской местности	20 % к должностному окладу	

22. 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.

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

24. Специалистам учреждений, работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент от должностного оклада за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 0,20, за исключением оклада руководителя учреждения и окладов работников, у которых они определяются в процентном отношении от должностного оклада руководителя.

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

24. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:
выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
выплата за качество выполняемых работ;
выплата за выслугу лет;
премиальная выплата по итогам работы за квартал, год.

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

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

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

27. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается персонально по каждому работнику в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения. Выплата устанавливается в порядке, сроках и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника, в соответствии с таблицей 7 Положения.

28. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения в размере, указанном в таблице 7 Положения.

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

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

должностей рабочих профессий включаются периоды работы во всех организациях, независимо от их формы собственности.

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

Назначение выплаты за выслугу лет устанавливается работнику локальным актом учреждения.

29. Премиальная выплата по результатам работы за квартал осуществляется в порядке, сроках и размерах, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников, по согласованию с Учредителем.

Премияльная выплата устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг. Премияльная выплата осуществляется за фактическое отработанное время по таблице учета рабочего времени.

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

При установлении выплат стимулирующего характера учитывать, что максимально возможный размер выплат стимулирующего характера при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника учреждения не должен превышать размера, установленного в таблице 7 Положения.

31. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с таблицей 6 Положения.

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, некавалифицированная подготовка и оформление документов	до 5% (за каждый факт нарушения)
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, приказов, решений и поручений	до 5% (за каждый факт нарушения)
3.	Некавалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 5%
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 10% (за каждый факт нарушения)
5.	Невыполнение поручения руководителя	до 5% (за каждый факт)
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 5%
7.	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 5%
8.	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам	до 5% (за каждый факт нарушения)

9.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 5% (за каждый факт нарушения)
----	----------------------------------	-------------------------------------

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

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

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

Таблица 7

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	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 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
2.	Выплата за качество выполняемых работ	До 50 % от оклада (должностного оклада) или ставки заработной	Устанавливается за: - успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде; - высокое качество выполняемой работы;	Ежемесячно

		платы	- 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	
3.	Выплата за выслугу лет	25%	при стаже работы от 15 и более	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.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	до 1,5 фонда оплаты труда работника	Устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг	Ежеквартально

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

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

36. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности учреждения согласно таблице 8 Положения.

Таблица 8

Размер оклада (должностного оклада)
руководителя учреждения

Учреждения по видам деятельности	
Диапазон штатных единиц	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Учреждения культурно-досугового типа	
менее 10	18000
10 - 19	20000
20 – 45	28000

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

38. Компенсационные выплаты руководителю 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 III настоящего Положения.

39. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

премирование по итогам работы;
единовременная премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений;

ежемесячная выплата за выслугу лет согласно таблице 7 Положения.

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется по решению Администрации сельское поселение Сергино (далее – Администрация) с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, утвержденных распоряжением 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 распоряжением Администрации.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в случаях:

неисполнения или ненадлежащего (некачественного) 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;

наличие жалоб, обращений граждан в адрес учреждения, отдела культуры и туризма администрации Октябрьского района;

отсутствие контроля за деятельностью работников учреждения;

причинения ущерба муниципальному образованию сельское поселение Сергино, 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;

наличия дисциплинарного взыскания;

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

неисполнение муниципальных правовых актов, поручений работодателя, распоряжений Администрации;

несоблюдения настоящего Положения.

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

41. Иные выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

42. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не может превышать соотношений, представленных в таблице 9 Положения.

Таблица 9

Предельный уровень соотношения средней заработной платы
руководителя учреждения, его заместителей и главного
бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения

№ п/п	Учреждения по видам деятельности	Для руководителя	Для заместителей руководителя, главного бухгалтера
1	2	3	4
1.	Культурно-досуговые	1:3	1:2,5

43. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительный контроль) и до 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет в Администрацию 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. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте органов местного самоуправления сельского поселения Сергино в соответствии со статьей 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации.

45. Условия оплаты труда руководителя 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

46. 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:

- выплата молодым специалистам к должностному окладу;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;
- выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени.

Выплаты работающим юбилярам, которым исполняются юбилейные даты (50, 55, 60, 65, 70, 75-летие), выплачиваются работникам учреждения по основному месту работы, проработавшим в муниципальных учреждениях не менее 15 лет. Размер единовременной

выплаты устанавливается в едином размере для всех работников организации, включая руководителя, и не может превышать 10 тысяч рублей.

47. 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.

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

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

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

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

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

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

Единовременная выплата не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работникам, уволенным за виновные действия.

Размер единовременной выплаты устанавливается – 1,6 должностного оклада работника по основной должности, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу 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 работников учреждения, включая руководителя.

49. Работникам учреждения может производиться единовременная выплата к праздничным дням и профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами.

Выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения не более 3 раз в календарном году.

Выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной выплаты не может превышать 10 тысяч рублей на одного работника.

Выплата осуществляется работникам, состоящим в списочном составе на праздничный день, профессиональный праздник. Выплата не производится в случаях, когда работник:

- находился в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;
- находился в длительном отпуске (более двух месяцев) без сохранения заработной платы;
- принят на работу по совместительству;
- заключил срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

50. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда устанавливаются к окладу (должностному окладу), в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, в соответствии с таблицей 10 Положения.

Таблица 10

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 50 % от должностного оклада	Работникам рабочих профессий	Устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Устанавливается на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.	Ежемесячно
2.	Персональный повышающий коэффициент	не более 0,5 от должностного оклада	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

51. Применение выплат, указанных в таблице 10 Положения, не образует новый оклад (должностной оклад).

52. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются к окладу (должностному окладу) в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с таблицей 11 Положения.

Таблица 11

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	20%	Работники учреждения, имеющие ученую степень: доктор наук	Выплата устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по одному из оснований, имеющему большее значение, в соответствии с профилем профессиональной деятельности по месту основной работы.	Ежемесячно
		10%	кандидат наук		
		10%	Работники учреждения, имеющие: государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры		
		20%	Работники учреждения, имеющие: Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности)		
		10%	"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		
--	--	--	---	--	--

53. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета поселения.

54. 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 «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 учреждения

55. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчета на 12 месяцев в муниципальном учреждении, исходя из объема доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета поселения на соответствующий финансовый год.

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

57. При формировании фонда оплаты труда:

57.1. На стимулирующие выплаты работникам культуры предусматривается 100% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

57.2. На стимулирующие выплаты работникам физической культуры и спорта предусматривается 80 % от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

58. При формировании фонда оплаты труда на иные выплаты предусматривается 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

59. 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 и вспомогательного персонала учреждения устанавливаются распоряжением Администрации.

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

VIII. Заключительные положения

61. В случае несоблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного пунктом 43 настоящего Положения трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.

62. 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.